

**Universidade do Porto**  
**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**

**COLABORADORES PRESENTES, MAS AUSENTES?**  
**A INFLUÊNCIA DA (IN)SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E DO SIGNIFICADO**  
**DO TRABALHO NO *PRESENTISMO***

**Rute Micaela Santos Moreira**

Outubro de 2017

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia,  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do  
Porto, orientada pelo Professor Doutor ***Carlos Gonçalves*** (FPCEUP).

## **AVISOS LEGAIS**

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceituais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na seção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

## Agradecimentos

Gostaria de agradecer em primeiro lugar ao programa o *Som do Livro* que me deu forças para terminar esta longa jornada.

Ao meu Orientador e Professor *Carlos Gonçalves* pela sua disponibilidade, constante orientação, encontros marcados, pelo encorajamento transmitido e pela excelente Pessoa que é e sabedoria que detém.

À Professora *Cristina Queirós* pela ajuda que precisei no início para o “arranque”.

À *Mariana Casanova* pelo apoio técnico no SPSS e pelo manual concedido.

À minha família, em especial ao meu pai e à minha mãe, pelo seu constante esforço em “aturar-me”; ao meu amorzinho *Toni Silva* por me ter ajudado nas pequenas coisas, mas essenciais para a tese, por ser o maior apoio incondicional, sobretudo nos maus momentos e por acreditar em mim.

Às minhas amigas do coração: *Carina Santos*; *Catarina Pinho*; *Márcia Castro* e *Sara Silva* pelo apoio que me deram e por “estarem lá”, quando foi necessário.

Às minhas amigas de curso por esta longa caminhada de “sabores e dissabores”, especialmente à *Bruna Vieira* um grande obrigado por me ter acolhido no meu retorno ao ensino superior, à *Cátia* pela companhia no comboio e por ser uma grande amiga, à *Débora* por a ter conhecido na faculdade e por se revelar a pessoa humilde que é, à *Cláudia* pelo jogo de cultura geral nos tempos livres e apoio prestado, à *Isabel* prima de apelido e à grande *Mara Serpa* pelo excelente exemplo de vida que me deu e apoio concedido.

À *Tatiana* e à *Patrícia* pelos momentos de loucura na biblioteca da faculdade.

À *Dr.ª Mariana Pinto* que me acompanhou desde o início do curso e não desistiu de mim.

Aos colegas da faculdade pela partilha de experiências e saberes ao longo destes anos e a todos os outros, caso me tenha esquecido de os enumerar aqui.

A todos os participantes que fizeram parte desta investigação, o meu especial agradecimento do fundo do coração, uma vez que foi fundamental o vosso contributo!

À minha ex. chefe *Lili* pela oportunidade que me deu para que continuasse a prosseguir os meus estudos com o part-time concedido.

À minha chefe *Cláudia Santos* pelos quatro dias para terminar esta reta final.

*Obrigada e um abraço de estima a todos!*

## Resumo

O trabalho constitui uma parte bastante significativa na vida dos indivíduos, sendo necessário promover o bem-estar dos colaboradores e a sua qualidade de vida, para que o desempenho e a produtividade aumentem (Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016). Este estudo tem como objetivo compreender de que forma a satisfação/insatisfação profissional e o significado do trabalho estão relacionados com o *presentismo* dos colaboradores. Também perceber como o *presentismo* se relaciona de forma diferencial com diferentes variáveis sociodemográficas; adaptar a escala de satisfação com o trabalho à população portuguesa (EST, Meliá & Peiró, 1998); e reformular a escala do *presentismo* (SPS-6, Koopman e colaboradores, 2002; Ferreira, Martinez & Sousa, 2010), propondo a construção de novos itens.

A amostra é constituída por 242 participantes detentores de um contrato de trabalho, estando dividida em três subgrupos de idades: de 18 a 25 anos (17.8%); de 25 a 35 anos (26.9%) e maiores de 35 anos (50.4%), sendo 109 participantes do sexo masculino (45.0%) e 132 participantes do sexo feminino (54.5%). Os resultados indicam que a análise dos valores da AFE da adaptação da EST à população portuguesa apresenta valores de qualidades psicométricas elevados, considerando-se que existe uma adequabilidade satisfatória. Foram, ainda, encontradas correlações negativas, embora baixas, entre a satisfação com o trabalho e o *presentismo* e, uma correlação positiva baixa entre o *presentismo* e o significado negativo atribuído ao trabalho. Os colaboradores mais novos e solteiros apresentam maior satisfação com os benefícios e políticas da organização e com o ambiente físico do trabalho. Já os colaboradores do setor terciário de atividade revelam-se mais satisfeitos quanto à supervisão do seu trabalho, quanto ao ambiente físico e mais satisfeitos intrinsecamente, do que os trabalhadores do sector secundário. Os colaboradores com contrato a termo revelam maior satisfação do que os colaboradores efetivos e de outro tipo de contratos. Para além disso, os colaboradores que trabalham menos horas estão mais satisfeitos com os benefícios e políticas da organização; os colaboradores menos escolarizados e os pertencentes ao setor secundário são os que apresentam maior *presentismo* psicológico. Refletem-se e discutem-se estes resultados à luz do estado da arte. Por fim, apresentam-se os principais contributos deste estudo, as suas limitações e sugestões futuras de investigação.

**Palavras-chave:** Presentismo; Satisfação Profissional; Insatisfação Profissional; Significados do Trabalho; Trabalho; Colaboradores.

## **Abstract**

Work is a very significant part of individuals' lives, and it is necessary to promote the well-being of employees and their quality of life, so that performance and productivity increase (Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016). This study aims to understand how the professional satisfaction and dissatisfaction and the meaning of the work are related to the presentism of the employees. Also to analyze the way presentism is related in a differential way with different sociodemographic variables; adapting the scale of satisfaction with work to the Portuguese population (EST, Meliá & Peiró, 1998); and revise the scale of presentism (SPS-6, Koopman et al., 2002; Ferreira, Martinez & Sousa, 2010), proposing the construction of new items.

The sample consists of 242 participants with a work contract, being divided into three subgroups of ages: 18 to 25 years (17.8%); from 25 to 35 years (26.9%) and over 35 (50.4%), with 109 male participants (45.0%) and 132 female participants (54.5%). The results indicate that the analysis of the AFE values of the adaptation of the EST to the Portuguese population presents values of high psychometric qualities, considering that there is a satisfactory adequacy. Negative correlations, however low, were found between satisfaction with work and presentism. Younger employees and single employees are more satisfied with the benefits and policies of the organization and with the physical environment of work. On the other hand, employees in the tertiary sector of activity are more satisfied with the supervision of their work, the physical environment and more intrinsically satisfied than the workers in the secondary sector. Employees with fixed-term contracts show greater satisfaction than actual employees and other contracts. In addition, employees who work fewer hours are the most satisfied with the benefits and policies of the organization; the less educated and those belonging to the secondary sector who present greater psychological presentism. These results are reflected and discussed in the light of the state of the art. Finally, are presented the main contributions of this study, its limitations and future research suggestions.

**Keywords:** Presentism; Professional Satisfaction; Professional Dissatisfaction; Meanings of Work; Job; Employees.

## Résumé

Le travail est une partie très importante de la vie des individus et il est nécessaire de promouvoir le bien-être des employés et leur qualité de vie afin que la performance et la productivité augmentent (Monjardino, Amaro, Batista et Norton, 2016). Cette étude vise à comprendre comment la satisfaction professionnelle et l'insatisfaction et le sens du travail sont liés au présentisme des travailleurs. Aussi pour comprendre comment le présentisme est lié différemment avec différentes variables sociodémographiques; adapter l'ampleur de la satisfaction au travail à la population portugaise (EST, Meliá & Peiró, 1998); et réviser l'échelle du présentisme (SPS-6, Koopman et al., 2002; Ferreira, Martinez & Sousa, 2010), proposant la construction de nouveaux articles.

L'échantillon comprend 242 participants avec un contrat de travail, divisé en trois sous-groupes d'âge: 18 à 25 ans (17,8%); de 25 à 35 ans (26,9%) et plus de 35 ans (50,4%), dont 109 participants masculins (45,0%) et 132 femmes (54,5%). Les résultats indiquent que l'analyse des valeurs AFE de l'adaptation de l'EST à la population portugaise présente des valeurs de haute qualités psychométriques, compte tenu de l'adéquation satisfaisante. Les corrélations négatives, si peu basses, ont été trouvées entre la satisfaction au travail et le présentisme. Les jeunes employés et les employés célibataires sont plus satisfaits des avantages et des politiques de l'organisation et de l'environnement physique du travail. En revanche, les employés du secteur tertiaire de l'activité sont plus satisfaits de la supervision de leur travail, de leur environnement physique et de leur satisfaction intrinsèque que les travailleurs du secteur secondaire; les salariés moins instruits et ceux qui appartiennent au secteur secondaire sont ceux qui ont le plus grand présentisme psychologique. Ces résultats sont reflétés et discutés à la lumière de l'état de la technique. Enfin, sont présentées les principales contributions de cette étude, ses limites et les suggestions futures de recherche.

**Mots-clés:** Présentisme; Satisfaction Professionnelle; Insatisfaction Professionnelle; Sens du Travail; Travail; Travailleurs.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>I. Enquadramento Teórico</b> .....	4
1.1 (In) Satisfação Profissional .....	4
1.2 Presentismo .....	9
1.3 Significado do Trabalho.....	12
<b>II. Estudo Empírico</b> .....	17
2.1 Problema de Investigação .....	17
2.2 Definição do objeto e objetivos de estudo .....	17
2.3 Tipo de Pesquisa .....	18
2.4 Perfil dos Participantes: caraterização da amostra.....	19
2.5 Materiais Utilizados .....	22
2.6 Procedimento .....	25
<b>III. Resultados</b> .....	27
3.1 Apresentação e Discussão dos Resultados:.....	27
3.2 Estudos correlacionais entre as várias dimensões do Presentismo, da Satisfação com o trabalho e dos Significados atribuídos ao trabalho .....	33
3.3 ANOVA - Análises descritivas da Escala de Satisfação (EST).....	35
3.4 ANOVA – Análises descritivas da Escala de Presentismo (SPS-6) .....	43
3.5 Regressão Múltipla – Presentismo Psicológico e dimensões da EST e ESAT .....	49
3.5.1 Regressão Múltipla – Presentismo Físico e dimensões da EST e ESAT .....	51
<b>Conclusões</b> .....	53
Limitações do estudo .....	54
Implicações para a intervenção psicológica .....	55
Direções futuras de investigação .....	56
<b>Referências</b> .....	57
<b>Anexos</b> .....	66

*“O sistema é dono do problema e da solução.”*

(Edgar Schein, 1992)

## **Introdução**

Todos os estudos se devem apresentar como úteis e necessários, por isso se explicitam nesta breve introdução, as razões que justificam a seleção do tema (Dias, 2010).

Ao longo do tempo tem-se verificado uma preocupação crescente com a saúde dos colaboradores em contexto de trabalho, surgindo assim a principal motivação que mobilizou a opção pelo estudo. Especificamente, pretende-se compreender como a satisfação/insatisfação com o trabalho e significados do trabalho interferem no comportamento presentista dos colaboradores/membros da organização.

Embora existam vários estudos já conhecidos sobre a satisfação com o trabalho (Carlotto & Câmara, 2008; Meliá & Peiró, 1998; Peiró, 1997; Peiró, Luque, Meliá & LosCertales, 1991; Robbins & Judge, 2013), e significados do trabalho (Fernandes & Gonçalves, 2012; Gonçalves, 2008; Gonçalves & Coimbra, 2007; Monteiro, 2015; Peixoto, 2015; Sobral, 2008; Sobral, Gonçalves & Coimbra, 2009) não tendo encontrado na revisão da literatura como se relacionavam estas variáveis com o *presentismo*, a autora sentiu-se motivada para enfrentar o desafio para tentar produzir conhecimentos exploratórios sobre estas variáveis com grande relevância social, num contexto do mundo trabalho marcado pela incerteza, precaridade e mesmo ausência de trabalho para todos, por isso, cada vez mais competitivo e desgastante do ponto de vista físico e psicológico.

Assim, o principal objetivo do estudo consiste em estudar a relação que existe entre a satisfação/insatisfação com o trabalho, significado da atividade de trabalhar e o presentismo. Procura-se avaliar as relações entre estas variáveis, no sentido de compreender de que forma se influenciam entre elas e ainda relacioná-las com outras variáveis, como as variáveis sociodemográficas.

Após a verificação de informação sobre o tema e de alguma confusão entre alguns conceitos e traduções, é importante clarificar que neste estudo utiliza-se os termos absentismo e presentismo, em vez de absenteísmo e presenteísmo.



O investigador só pode ter conhecimento na medida em que investiga, participa, descobre e inventa, ao envolver-se na investigação, do fenómeno, do problema, seguindo métodos científicos adequados ao campo de estudo. Por esse motivo, dá o seu contributo significativo para a ciência da investigação. Por conseguinte, a produção de conhecimento neste campo torna-se reconhecida por todos, conduzindo a uma melhor perceção dos fatores que promovem a satisfação/insatisfação dos colaboradores e do significado do trabalho no presentismo dos colaboradores (Dias, 2010).

A planificação da investigação é de extrema importância, uma vez que garante a qualidade da mesma. Planear é definir rumos que muitas vezes sem se conhecer o rumo da pesquisa não se pode dizer que ela venha a alcançar qualquer bom porto (Ferreira, 1998 cit in Dias, 2010). Esta planificação ficou assegurada em seminário de projeto, unidade curricular obrigatória do 4º ano de POST (Psicologia das Organizações Social e do Trabalho).

Na investigação é fundamental que os princípios éticos e valores morais estejam presentes, pois toda a investigação é uma intromissão nas condições de vida, intimidade, opinião e atitudes das pessoas (Dias, 2010). Deste modo, o problema da ética consiste em dilemas que são colocados ao investigador acerca do que é correto ou incorreto fazer, pelo que não se deve apenas pensar nos próprios interesses, mas deve-se saber orientá-los para a comunidade em geral (Cunha, 1996). *“A falta de ética pode prejudicar o trabalho concreto, ou seja, a credibilidade e o valor de toda a investigação”* (Dias & Ferreira, 2005, p.129). Os participantes do estudo são seres humanos e devem ser tratados como tal, acima de tudo com respeito e gratidão pela sua participação. A garantia do anonimato, da confidencialidade, da honestidade com os dados e restituição dos mesmos, da posição neutra do investigador são princípios que devem constituir a base de qualquer investigação (Tuckam, 1994 & Bravo, 2003 cit in Dias, 2010). De forma a cumprir estes princípios éticos, foi obtido o consentimento dos autores originais para a utilização dos instrumentos de avaliação, assim como a autorização da organização onde foi recolhida parte da amostra.

A presente investigação encontra-se dividida em três grandes eixos/partes estruturantes, a desenvolver ao longo do trabalho: Enquadramento teórico conceitual; o estudo empírico e metodologia da investigação e a apresentação e discussão dos resultados.

Após esta breve **introdução**, onde se apresenta a temática em análise e as motivações que nos mobilizaram a estudar a problemática do presentismo, no primeiro eixo, que se designa por **enquadramento teórico/concetual**, apresenta-se uma a revisão da literatura das principais variáveis em estudo, a saber: a **satisfação com o trabalho e significados atribuídos ao trabalho** e o **presentismo**. Esta inflexão pelo estado da arte servirá de linha orientadora para definir objetivos específicos da investigação, as questões a colocar, sustentar e discutir os resultados que o estudo nos revelam.

No segundo eixo/parte deste trabalho, designado por estudo empírico e metodologia de investigação, explicita-se o objeto e objetivos da investigação, justifica-se a opção por uma metodologia quantitativa, a escolha e descrição dos instrumentos para a recolha de dados, o critério de seleção da amostra e os procedimentos éticos para a participação, e os principais recursos para o tratamento dos resultados, *SPSS* (Statistical Package for the Social Sciences), versão 24.0

No terceiro eixo/parte deste trabalho apresentam-se e justificam-se as principais análises efetuadas e os resultados obtidos, procurando, a partir da revisão da literatura, discutir os resultados mais significativos.

Por fim, apresentam-se as principais conclusões e modestos contributos deste estudo para a investigação e intervenção neste domínio do saber, assumindo e explicitando as suas principais limitações.

## **I. Enquadramento Teórico**

*“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.”*

(Frederick Herzberg, 2003)

O trabalho é a fonte da vida de qualquer indivíduo e a ele se deve a evolução e a diferenciação de cada um, que resultam na individualidade e independência do ser humano. A promoção do bem-estar dos colaboradores nos seus locais de trabalho também se refletem como um investimento na economia da empresa: diminui o absentismo, promove a qualidade do trabalho e de vida, aumenta o desempenho e a produtividade, não só porque o colaborador é mais saudável, mas também porque está mais motivado, tem maior satisfação e melhora a sua imagem profissional (Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016). Muitas vezes acontece, que os problemas são de uma certa forma ocultados pelas empresas, de forma a não comprometer a imagem da organização.

Nesta perspetiva, as medidas de promoção de locais de trabalho saudáveis (propostas pela área da Psicologia) e de proteção da saúde e segurança dos colaboradores (propostas pela Saúde Ocupacional) devem fazer parte da cultura das organizações, assim como a proximidade dos vários profissionais e a multidisciplinariedade das diferentes áreas (Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016). Assim, nos próximos parágrafos define-se e explica-se cada variável em estudo, com o objetivo de as compreender e saber diferenciá-las.

### **1.1 (In) Satisfação Profissional**

Na nossa sociedade, cada vez mais, o trabalho ocupa a maioria do tempo dos indivíduos, não só pelos vários tipos de trabalho existentes e pelas diversas formas de o realizar, como por exemplo o teletrabalho, mas devido à satisfação profissional obtida ser de extrema importância para o bem-estar dos profissionais, mais concretamente para a sua saúde mental (Carlotto & Câmara, 2008). O interesse por esta temática e como esta afeta a qualidade de vida dos sujeitos, dentro e fora das organizações, teve início nos anos 30 (Lawler, 1983 cit in Carlotto & Câmara, 2008). Desde então, o tema tem despertado o interesse de vários investigadores e de diferentes profissionais (Martinez & Paraguay, 2003), como é o caso da conciliação trabalho e família. Portanto, não é possível o sujeito

ter satisfação na vida pessoal, se a satisfação com o trabalho for escassa (Cunha e colaboradores, 2016; Nascimento, 2008). Este é um constrangimento, devido ao consumo de energia e à sua centralidade psicológica, ao envolvimento do colaborador na vida pessoal e familiar, sendo ao mesmo tempo uma fonte essencial de sustento económico e pessoal (Nascimento, 2008).

A satisfação profissional é definida como “*um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho*” (Locke, 1976, p.10). Segundo este autor é o resultado da percepção do seu próprio trabalho, em relação aos valores laborais, que são importantes para o próprio sujeito e correspondem verdadeiramente às suas necessidades (resposta afetiva ao modo como o trabalho é percebido/avaliado). Por isso, a satisfação com o trabalho “*é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem o seu trabalho*” (Carlotto & Câmara, 2008, p.203).

Deste modo, a satisfação e a insatisfação profissional constituem respostas emocionais que são dadas quer no campo psicológico ou comportamental (Locke, 1984, Locke & Henne, 1986 cit in Carlotto & Câmara, 2008). É também “*a positive feeling about one's job resulting from the evaluation of its characteristics*” (Robbins & Judge, 2013, p. 75), ou seja, uma pessoa com um elevado nível de satisfação profissional revela sentimentos mais positivos acerca do seu trabalho, do que uma pessoa com um baixo nível de satisfação profissional. Segundo alguns autores, a satisfação profissional pode assumir tanto valores positivos como negativos, visto que é uma variável multidimensional, pode-se referir a um sentimento global ou específico relacionado com determinado aspeto (Carlotto & Câmara, 2008). A literatura fala em diversas facetas da satisfação do trabalho, à qual atribui o nome de “*caleidoscópio da(s) satisfação(ões)*” (Cunha e colaboradores, 2016, p.150).

Robbins e Judge (2013) referem a satisfação profissional como uma atitude, pois a maioria da investigação no comportamento organizacional (Organizational Behavior - OB) foca a sua atenção sobre três importantes atitudes: a satisfação com o trabalho (atitude do colaborador), o seu envolvimento (grau de participação ativa) e o compromisso com a sua organização (nível de identificação com a organização).

Estudos recentes mostram que determinadas atitudes predizem determinados comportamentos, confirmando a ideia defendida por Festinger (1960, cit in Robbins & Judge, 2013). Assim, nas definições referidas anteriormente e na nova definição proposta

pelos autores (2013), a satisfação profissional resulta numa atitude que envolve três componentes: a componente afetiva (sentimento), cognitiva (avaliação) e comportamental (ação intencional). A relação entre estas componentes conduzirá, por exemplo, a uma atitude positiva ou negativa face ao supervisor/chefia (Robbins & Judge, 2013). Este conceito surge como um fenómeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo que pode variar entre os sujeitos em diferentes situações e ao longo do tempo (Carlotto & Câmara, 2008).

Peiró, Luque, Meliá e LosCertales (1991) referem que as pessoas realizam uma avaliação entre a sua realidade laboral e idealização do seu trabalho, que se reflete num juízo ou numa atitude associada ao mesmo, justificando um maior ou menor nível de satisfação (cit in Carlotto & Câmara, 2008). Dados do *European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions* mencionam que a satisfação com o trabalho é a satisfação com a sua função “*A satisfação com a função é simplesmente o modo como as pessoas se sentem acerca das suas funções e dos diferentes aspetos das suas funções. É o grau em que as pessoas gostam (estão satisfeitas) ou não gostam (estão insatisfeitas) das suas funções*” (cit in Cunha et al., 2016, p.148).

Dada a sua complexidade, o fenómeno é definido de diferentes maneiras consoante o modelo teórico adotado. Peiró (1997) refere que a satisfação profissional, numa perspetiva fatorial, distribui-se de forma estável e consistente, sendo constituída pelos seguintes fatores: a satisfação intrínseca, a satisfação com a supervisão ou direção, a satisfação com as condições de trabalho (ambiente físico e psíquico), a satisfação com as recompensas e a satisfação com o reconhecimento, através do feedback dado. Na perspetiva de Locke (1984), a satisfação profissional inclui as seguintes dimensões: os colegas de trabalho, a supervisão recebida, a possibilidade de promoção e as tarefas a serem realizadas (cit in Carlotto & Câmara, 2008). Portanto, é um dos construtos mais estudados e investigados no comportamento organizacional (Schneider & Vaught, 1993), apesar dos problemas relacionados com a sua avaliação (Sutton & Staw, 1995).

De acordo com Martins e Santos (2006), as medidas identificadas na literatura para avaliar a satisfação profissional, resultam numa área que ainda não está concluída, visto que existem diversas conceções, dificultando a comparação dos dados obtidos nas investigações (Carlotto & Câmara, 2008).

A satisfação profissional deve ser percebida como a resposta a um conjunto de fatores percecionados pelos sujeitos como mais ou menos ajustados às suas expetativas.

Neste sentido, as causas da satisfação são de dois tipos: pessoais e organizacionais. As causas pessoais podem ser divididas em fatores demográficos (idade e género) e diferenças individuais (locus de controlo e o bem-estar afetivo), enquanto as causas organizacionais e mais frequentes são constituídas por fatores como o salário (remuneração/vencimento), o trabalho em si mesmo (significado, organização e feedback), as perspetivas de evolução de carreira (o trabalhador ser promovido), o estilo de chefia (supervisão/direção), os colegas de trabalho (relações sociais/clima organizacional) e as condições físicas do local de trabalho (ambiente físico de trabalho) (Cunha e colaboradores, 2016).

Num estudo realizado nos Estados Unidos da América, a maioria das causas da *insatisfação profissional* estava relacionado com os seguintes aspetos de trabalho: o *stress* no local de trabalho (32%), o salário (26%), a promoção (21%), o trabalho em si mesmo (15%), a segurança (14%), supervisão (9%) e os colegas de trabalho (3%) (Saad, 2010). Outro estudo, realizado na Universidade de Zurich (Suíça) revela as médias da satisfação com o trabalho por países, em que a Dinamarca é detentora da média mais alta (5.68) e o Japão é o detentor do nível mais baixo (4.74). Depois surgem Portugal (5.14), a Alemanha (5.12) e a França (5.06) (Benz & Frey, 2003). Desta forma, os determinantes da satisfação profissional estão fortemente relacionados com o feedback, suporte social e a interação com os colegas de trabalho fora do ambiente organizacional (Robbins & Judge, 2013). Assim sendo, a literatura indica que as pessoas mais satisfeitas com o seu trabalho são também mais satisfeitas com a sua vida, mais assíduas e pontuais, abandonam menos a organização, adotam mais comportamentos de cidadania organizacional e são detentoras de um desempenho superior. Todavia, é importante referir que, as relações entre estes comportamentos são relativamente modestas (Cunha e colaboradores, 2016).

Relativamente ao impacto da insatisfação sentida pelos trabalhadores, este traduz-se em consequências e respostas individuais. Existem quatro tipos de respostas individuais que traduzem a insatisfação dos colaboradores, tendo como resultado a manifestação em quatro opções comportamentais: a saída (abandono voluntário), a voz (expressão do seu descontentamento e sugestão de mudanças), a lealdade (comportamento passivo), a negligência (desinteresse total e permite que as condições piores) (Cunha e colaboradores, 2016). Em suma, é necessário ter em conta que ao melhorar a perceção de trabalho dos colaboradores, melhora-se também a

competitividade das empresas, o que traduz um impacto positivo para o bem-estar dos colaboradores (Anonymous, 2010).

De acordo com Meliá e colaboradores (1990) a satisfação profissional é um dos aspetos mais relevantes que tem chamado a atenção dos psicólogos organizacionais (Ferreira, Fernandes, Santos & Peiró, 2010). Esta centralidade do construto encontra-se igualmente em investigações realizadas noutras áreas, incluindo a medicina, economia, indústria, ciências sociais e educação (VanVoorhis & Levinson, 2006). Importa também referir que está diretamente relacionada com o desempenho e a motivação dos trabalhadores (Ahmadi & Alireza, 2007), resultando assim num indicador de qualidade e desenvolvimento organizacional (Garcia-Ramos, Luján-López & Martínez-Corona, 2007). Algumas lições são retiradas do estudo das atitudes: (a) trabalhadores satisfeitos e comprometidos com a organização têm baixos níveis de rotatividade (*turnover*) e absentismo; (b) gestores devem medir efetivamente as atitudes no trabalho, para que possam dizer aos colaboradores como estão a reagir, tal como é referido “*A sound measurement of overall job attitude is one of the most useful pieces of information na organization can have about its employees*” (Robbins & Judge, 2013, p.88); (c) para os gestores aumentarem a satisfação dos seus profissionais é importante focar a parte intrínseca do trabalho, tornando-o mais desafiante e interessante. Contudo, pagar mal aos colaboradores, não atrai outros com altas qualidades para a organização ou mantém altos desempenhos. Mas também, o pagamento, apenas elevado por si só, é pouco provável de criar um ambiente de trabalho satisfatório (Robbins & Judge, 2013).

Para concluir esta primeira temática, considera-se que os gestores/administradores detêm de um papel importante para a resolução de problemas nas organizações. Deste modo, existem advertências da satisfação profissional para os mesmos, uma vez que são várias as suas implicações (Robbins & Judge, 2013). Gestores devem ter interesse nas atitudes dos colaboradores, pois constituem um aviso de potenciais problemas e influenciam o comportamento dos mesmos. Garantir a satisfação da força de trabalho é garantir o sucesso do desempenho da organização (Robbins & Judge, 2013).

## 1.2 Presentismo

*“Uma organização sem compromisso humano é como uma pessoa sem alma”.*

(Henry Mintzberg, 2014)

O *presentismo* diz respeito à presença do trabalhador no local de trabalho, mesmo estando doente (Paschoalin e colaboradores, 2013; Borges, Queirós e colaboradores, 2016) e está associado ao Burnout, isto é, à exaustão emocional do colaborador (Ferreira & Martinez, 2012; Queirós e colaboradores, 2014; Queirós e colaboradores, 2010). Este fenómeno surge após o absentismo, como preocupação permanente dos investigadores e gestores, devido ao prejuízo que provoca nas empresas e ao efeito sobre a saúde dos colaboradores *“When people do not feel good, they simply do not do their best work”* (Pilette, cit in Laranjeira, 2013, p.644). É mais experienciado nos profissionais de enfermagem e a maior causa de perda económica nas empresas (Laranjeira, 2013). Difere do absentismo, colaboradores que não vão trabalhar (faltam ao trabalho), visto que afeta a produtividade das empresas (colaboradores não produzem) mesmo quando estão presentes no local de trabalho, de maneira a cumprir o seu horário (Laranjeira, 2013).

As pessoas estão naturalmente orientadas para a satisfação, o bem-estar, a felicidade, e por isso, é natural que procurem “fugir” das situações insatisfatórias e adiram a situações melhores. Esta relação entre as variáveis pode não ser muito forte, mas as razões pelas quais as pessoas se ausentam ou permanecem no trabalho são diversas. Por um lado, um colaborador pode sentir-se demasiado insatisfeito com o seu trabalho, mas infelizmente, porque receia ser penalizado na renovação do seu contrato, não falta uma única vez; por outro lado, uma colaboradora está satisfeita com o seu trabalho, mas as suas responsabilidades familiares com os filhos, faz com que, necessite de se ausentar, mas não o faz por receio das consequências negativas que possam vir sobre a sua vida organizacional. Algumas organizações adotam políticas que conduzem ao *presentismo*. (Cunha e colaboradores, 2016). Todavia, colaboradores insatisfeitos, doentes e incapacitados para o trabalho, procuram estar presentes para cumprirem o seu horário e não serem penalizados *“O termo presentismo caracteriza as situações em que os colaboradores receiam ser penalizados pelas baixas por doença”* (Cunha e colaboradores, 2016, p.162). Procuram ainda, dar uma boa impressão da sua presença no trabalho ao seu superior, para que sejam alvos de benefícios ou de recompensas *“a*



*consequência pode ser que o trabalhador está presente no trabalho, mas não está verdadeiramente*” (Cunha e colaboradores, 2016, p.162).

A literatura sobre esta temática permite a compreensão de alguns aspetos, nomeadamente o receio que as pessoas sentem em serem penalizadas quando recorrem à baixa por doença, visto que são muitas vezes ameaçadas. Este comportamento deve-se à cultura da organização e ao comportamento dos líderes que olham para os colaboradores como “peças descartáveis e substituíveis”, com base na elevada procura de pessoas sem trabalho que existe atualmente e devido à crise económica, mesmo quando doentes são mais dispensáveis. Daí decorrem efeitos negativos para o bem-estar e saúde dos profissionais, que muitas vezes referem “já não se pode ficar doente ou adoecer neste trabalho”. Outro efeito é a diminuição da produtividade, pois estão pouco empenhados, insatisfeitos e incapazes de trabalhar sob o efeito da doença ou de fármacos. Logo, o seu desempenho é menor (Burton, Morrison e Wertheimer, 2003). Também existe um aumento de riscos profissionais, como por exemplo, o aumento de acidentes de trabalho e de erros nas decisões ou estratégias a serem utilizadas (Cunha e colaboradores, 2016).

Nos nossos dias, “*têm aparecido vários estudos que tratam os produtos como objetos físicos* (Latour, 1992), *o conhecimento como uma atividade material* (Carlile, 2002) *e os colaboradores como seres humanos de carne e osso* (Madhavan & Grover, 1998, cit in Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007, p.38). O *presentismo* ainda não é um tema muito reconhecido em geral, sobretudo na investigação em gestão, onde é uma das principais causas de flutuações de desempenho individual no trabalho, devido a alterações fisiológicas, como cefaleias, gastrites, dores crónicas, problemas respiratórios e músculo-esqueléticos, artrites (Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; Collins e colaboradores, 2005), ou ainda, alterações psicossomáticas, como é o caso da ansiedade, do *stress* (Goetzel, Ozminkowski & Long, 2003), da depressão (Wang e colaboradores, 2003) e défice de atenção (Kessler e colaboradores, 2005).

O termo *presentismo* é utilizado para classificar a experiência que Hemp (2004, p.1) define como “*estar no trabalho e ao mesmo tempo fora dele*”, isto é, um conceito utilizado para explicar o facto de as pessoas estarem presentes no local de trabalho, mas devido a problemas de ordem física ou psicológica, não conseguem cumprir na totalidade as suas funções (Hemp, 2004). Neste sentido, consiste num fator inibidor que limita a produtividade, em termos de quantidade e de qualidade de trabalho (Hemp, 2004; Shamansky, 2002). Os efeitos da qualidade (Johns, 2011) traduzem-se essencialmente em

erros e omissões nos procedimentos de trabalho, por oposição à quantidade, a produção não corresponde àquilo que é expectável em termos de objetivos de trabalho, sobretudo devido a dificuldades de concentração (Burton, McCalister, Chen, & Edington, 2005). Tudo isto, implica custos diretos e indiretos para as empresas/organizações (Goetzel, Ozminkowski, Sederer & Mark, 2002). Portanto, o bem-estar dos trabalhadores, quer ao nível fisiológico e psicológico, é importante para a eficácia e desempenho organizacional, mas também para a sua permanência no mercado e na competitividade (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007). Um dos efeitos mais negativos é o “contágio”, pois contactar com indivíduos afetados por uma doença contagiosa, como a gripe ou gastroenterite, põe em risco os restantes colaboradores (Ramsey, 2006; Turner, 2006).

Este novo fenómeno que surgiu nas organizações tem custos maiores do que o absentismo. Pode custar até 60% dos custos de saúde da organização e 60% dos custos totais de saúde com os trabalhadores são provenientes de indivíduos que comparecem ao trabalho apesar da sua doença ou incapacidade, acabando por prejudicar a produtividade estabelecida (Turner, 2006). No nosso país, ainda não existem dados concretos sobre a prevalência desta temática e dos seus custos associados, no entanto, a Ordem Portuguesa de Psicólogos (OPP) estima que o presentismo, principalmente associado ao *stress*, custará cerca de 300 milhões de euros por ano às empresas (Silva, 2014). A OPP criou o programa “*Healthy Workplaces*”, no sentido de incentivar as organizações para a prevenção dos riscos psicossociais e de as permear como locais de trabalho saudáveis, de forma aos colaboradores exercerem a sua atividade profissional de maneira saudável (prémio de locais de trabalho saudáveis, 2015).

Trabalhadores da União Europeia atribuem o *stress* a três principais razões: reorganização do trabalho ou precariedade profissional (72%), carga de trabalho excessiva (66%) e comportamentos inaceitáveis como a intimidação ou o assédio (59%). Metade destes trabalhadores dizem que não há gestão de *stress* no seu local de trabalho. Estima-se que entre 50 e 60% das ausências de trabalho seja por *stress* (Silva, 2014). Hoje em dia nota-se uma maior preocupação por parte das empresas com o bem-estar do trabalhador e até mesmo dos investigadores em estudar as causas para a diminuição do mesmo e estratégias para o melhorar. No entanto, ainda existe a necessidade de se realizar mais estudos para demonstrar a importância do fenómeno aos gestores das empresas, uma vez que surge constantemente nas organizações e afeta mais

a produtividade/desempenho organizacional, do que o absentismo outrora defendido (Ardisson, 2014).

Apesar do *presentismo* ser recente na literatura organizacional (John, 2010) constitui-se uma realidade em todos os setores de atividade, sendo com maior incidência nos setores da educação e saúde (Ferreira, Martinez, Sousa e Cunha, 2010). Pode ser um fator responsável pela ocorrência de erros humanos em instituições de saúde, visto que profissionais com problemas de saúde têm maior probabilidade de terem lapsos e falhar no trabalho (Borges, 2011). De acordo com Fragata e Martins (2004, p.23) “*A prevenção do erro (...) é sobretudo um problema de mudança de atitude e de cultura*”. Mais uma vez, encontra-se uma especial advertência para os gestores das organizações, de forma a prevenir e tratar os principais problemas de saúde que afetam os profissionais, com recurso a um maior investimento em programas de saúde (Cooper & Dewe, 2008).

### 1.3 Significado do Trabalho

*“Funcionários felizes estão dispostos a dar mais de si e retribuem sob a forma de um maior empenho que se reflete em lucros.”*

(Isabel Canha, 2010)

O Trabalho é um conceito antigo que está associado ao sofrimento, prisão e aflição. Este termo com uma conotação negativa vem da própria etimologia da palavra (do *latim*: *tripaliare*, *torturar com um instrumento*, de *tripalis*, *que tem três estacas ou paus*) que constituiu um instrumento de tortura atribuído aos Romanos, na Idade Média, com efeito de um esforço penoso. Este termo foi evoluindo e adquiriu um significado diferente, como é o da realização (profissional e familiar), o da ação e esforço humano (papel ativo do sujeito). Com a Revolução Industrial, introduziu-se o conceito de Emprego, em que a principal distinção do conceito anterior é a de uma remuneração e um contrato, isto é, um salário associado a uma prestação de trabalho. Contudo, quando falamos em trabalho associamos logo ao trabalho assalariado, pois “*o salário reconhece e remunera o trabalho em geral*” (Castel, 1998, p.581). No entanto, no meio de tantas mudanças é importante lembrar que existem muitas atividades informais que constituem trabalho, mas não são remuneradas, como por exemplo, o trabalho doméstico “*que por muitos não é visto como trabalho exatamente por não ser remunerado*” (Claudino & Filho, 2010, cit in Fernandes & Gonçalves, 2010, p.425). Portanto, o trabalho consiste numa “*vocação universal que permite aos humanos humanizarem-se, por isso, as condições do trabalho*

*nunca devem por em causa a dignidade da pessoa humana”* (Gonçalves & Coimbra, 2007, p.5).

O Trabalho produz bens e serviços para consumo da sociedade. Pode ter várias leituras sobre a mesma realidade, consoante a perspetiva adotada. Na perspetiva cristã, através da citação retirada da Bíblia e proferida por Deus, *“O teu trabalho será medido pelo suor do teu rosto!”* (Génesis 3:19), ou seja, a maldição de Deus recai sobre Adão (humanidade) devido à sua desobediência. Deste modo, passa a ser considerado como uma punição divina e como um dever social, para a continuidade da obra de Deus.

Assim, o trabalho faz parte da vida humana desde o início dos tempos onde até a própria Bíblia, em Génesis, afirma que os seres humanos foram criados por Deus (criação por oposição ao evolucionismo) e devido à sua desobediência foram castigados e separados de Deus, pelo que teriam de trabalhar arduamente nos seus dias (Fernandes & Gonçalves, 2010). Na perspetiva humanista, valoriza-se a liberdade criadora do homem, por oposição à perspetiva económica e capitalista de Adam Smith, em que o mesmo define o trabalho como uma atividade que exige ao trabalhador a desistência *“da sua tranquilidade, liberdade e felicidade”* (Magdoff, 2006).

De acordo com Marx e Engels, o trabalho é fundamental para a existência humana. Este tema é desenvolvido por Engels, no seu ensaio inacabado (*“O papel desempenhado pelo trabalho na transformação do macaco em homem”*) onde sustenta que o trabalho *“é a primeira condição básica para toda a existência humana”* (Magdoff, 2006). Magalhães e Silva (2010) referem que é através do trabalho que os indivíduos se constituem enquanto seres humanos e satisfazem as suas necessidades básicas, recriam novas, tornando o seu existir complexo. Todavia, ao longo dos tempos, a compreensão e o significado do trabalho tem vindo a se modificar (Gonçalves, 2008; Monteiro, 2015). O trabalho nem sempre foi visto da melhor forma. Aliás durante muito tempo, como foi referido anteriormente, o trabalho foi visto de forma negativa, como um fardo árduo e penoso e de punição divina, consequência da desobediência e transgressão humana (Vaz, 2015). Esta perspetiva começa a transformar-se a partir do Renascimento, onde o trabalho passa a ser visto como forma de construção da identidade do homem e de sua realização (Fernandes & Gonçalves, 2010). Portanto, quando pensamos em trabalho, obrigatoriamente surgem duas perspetivas sobre o mesmo, uma negativa (castigo, punição e fardo) e outra positiva: realização pessoal e de desenvolvimento pessoal (Fernandes & Gonçalves, 2010).

Acontece que os empregos permanentes que permitiam ter uma carreira profissional não existem mais, o que deu lugar à instabilidade, insegurança e precariedade do trabalho (Fernandes & Gonçalves, 2010; Gonçalves & Coimbra, 2007; Monteiro, 2015). Neste sentido, o desempregado, excluído da sociedade, não tem mais uma perspetiva sobre quando volta a trabalhar e o empregado vive em constante insegurança, pois teme ficar desempregado (Ribeiro & Léda, 2004; Toni, 2003). Para Barreto e Aiello-Vaisberg (2007, p.107), a perceção do trabalho chega ao extremo de ser considerado um produto *“que é imposto pela sociedade, significando exclusivamente um gasto de energia física e mental e, acarretando, de entre outras consequências, as diversas doenças de que hoje temos notícias”*. No entanto, nesta sociedade pós-industrial o trabalho é executado por idealizadores da sociedade do conhecimento que inventam as máquinas sofisticadas e quase eliminam o contributo do esforço humano para produzirem mais, resultando em implicações para a organização do trabalho (De Masi, 2000).

Assim, o trabalho, quer como sinónimo de saúde ou de doença permite ser alvo de vários significados. Na verdade, segundo Blustein (2001), o trabalho é muito mais do que um meio de permitir apenas a subsistência, visto que tem implícitas dimensões sociais, de sobrevivência e de realização, como é o caso da emigração jovem, resultado da situação que estamos a atravessar hoje, derivado à autorrealização pessoal e profissional da situação e que é realizada não por motivos económicos, como até então se pensava, mas pelo reconhecimento, valorização profissional e perspetiva de futuro, no sentido de uma autorrealização cada vez maior (Vaz, 2015).

Relativamente às consequências no mundo do trabalho, cada vez mais a Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, em colaboração com as diversas áreas, tem tido um papel importante na identificação e tentativa de transformação das condições de trabalho. O objetivo é fornecer ao indivíduo uma melhor qualidade de vida, melhores condições no posto de trabalho, prevenindo acidentes de trabalho, assim como fatores psicossociais. O aumento da produtividade e da exigência nos locais de trabalho resulta em *stress*, e quando é permanente e a sua intensidade aumenta, o sujeito encontra-se perante o mau *stress* “*distress*”, responsável pelas doenças profissionais, como o Burnout e acidentes de trabalho.

A Docente Cristina Queirós (2015), na sua entrevista para a revista Visão, define o Burnout como a exaustão emocional e física dos recursos individuais do sujeito (o seu esgotamento). Neste sentido, existe uma ligação entre os problemas psicológicos e as

condições de trabalho, sendo Portugal um dos casos mais preocupantes. Nos dados estatísticos que podemos observar nesta entrevista, Portugal é o País que tem uma grande taxa de população jovem desempregada, onde milhares de euros são gastos com subsídios de doença, psicofármacos (tranquilizantes, sedativos e anti psicóticos), consultas de psiquiatria, entre outros. Isto reflete os gastos/custos que a economia portuguesa tem e chama a atenção para a importância da prevenção primária e não apenas terciária, como têm vindo a intervir os Psicólogos, com um efeito apenas remediativo do problema (Soares, 2015).

Aliado a tudo isto, nas palavras da psiquiatra especialista em *stress* ocupacional *“Há pessoas a saírem de postos de trabalho que ainda têm alguma segurança, porque são tratadas como recursos descartáveis, é-lhes retirado o espírito de corpo e identidade profissional. O medo define o mundo de trabalho atual, assente em crenças sociais que distorcem o que é ser um trabalhador com rosto humano. Uns vão para o estrangeiro, outros agredem doentes, outros suicidam-se”* (Soares, 2015). Segundo Fernandes e Gonçalves (2010), não se estabelecem relações de amizade verdadeiras no local de trabalho, mas antes passageiras e competitivas entre os colaboradores, *“O que se encontra são pessoas isoladas, esquizoides, que olham o colega como alguém não confiável, não apenas pelo fato do que o outro realmente é, muito mais, pelo que representa: sofrimento e dor”* (Heloani & Capitão, 2003, p.104). Portanto, é urgente intervir e implementar medidas para reduzir tais consequências de forma a olhar para o trabalhador como um ser humano e não como uma máquina. Em suma, é possível afirmar que estamos perante um problema de ordem social (doenças profissionais), económico (custos/despesas) e político (medidas de proteção e apoio aos trabalhadores).

Entretanto, com a crescente complexidade da sociedade, surgiu a propriedade privada, a separação das pessoas em classes e uma divisão social do trabalho. Tudo contribui para alterar profundamente o significado do trabalho (Magdoff, 2006). Os resultados obtidos através da adaptação e validação da escala de significados atribuídos ao trabalho (ESAT) revelam que *“construímos significados a partir da interpretação que fazemos do contexto socioeconómico e cultural no qual estamos inseridos”* (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012, p.193). Deste modo, as perceções do trabalho pelas quais somos detentores estão enraizadas nas *“nossas famílias, na região que moramos, nas escolas que frequentamos, nas condições económicas que temos, além do contexto histórico no qual vivemos”* (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012, p.193). As

oportunidades não são iguais para todos, logo os significados atribuídos ao trabalho também são diferentes (Blustein, 2001; Chaves e colaboradores, 2004; Richardson, 1993). Porém, numa sociedade que vive no risco e na incerteza (Azevedo, 1999; Beck, 1992, 1998; Marris, 1996), a construção de um significado atribuído à vida pessoal é vaga e indefinida, mesmo a partir de valores transmitidos de várias gerações (Monteiro & Gonçalves, 2015).

A literatura tem sido vasta nas análises sociais, económicas e políticas sobre o trabalho, mas não tem sido tão frequente as reflexões sobre o seu valor, sentido e significado que lhe é atribuído. As investigações sublinham a ideia de que o trabalho continua a ser central para a realização pessoal e social e para uma melhor qualidade de vida dos cidadãos (Gonçalves & Coimbra, 2007). Segundo a perspetiva histórico-cultural, acerca do trabalho e a sua centralidade na vida das pessoas e das sociedades, a atividade profissional é uma das fontes mais importantes de sentido para a vida do ser humano *“estar desempregado é sentir-se improdutivo e cada vez mais destituído de valor”* (Rifkin, 1996, p. 265). A principal mobilização que deve ser realizada é a de os indivíduos assumirem a sua responsabilidade social e política. Reivindicar o seu exercício de cidadão ativo e participativo na sociedade *“não é a condição do trabalho que dignifica o cidadão, mas sim a fruição plena da cidadania que confere sentido ao trabalho; o resgate da democracia é, antes do mais, a reinvenção da política”* (Vaz, 2015).

Por último, o novo desafio para o futuro do século XXI é o de *“reinventar uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida através do trabalho como instrumento de realização pessoal, assumindo que o homem/mulher é o protagonista, centro e fim, de toda a atividade económica e social”* (Gonçalves & Coimbra, 2007, p.22). Note também que a vida não consiste só no trabalho remunerado (dimensão instrumental e produtiva da profissão), mas também consiste noutros investimentos que a complementam, como a família, as atividades domésticas, os tempos livres e as atividades culturais (Laville, 1999).

## II. Estudo Empírico

### 2.1 Problema de Investigação

O principal interesse neste estudo consiste em verificar de que modo a satisfação/insatisfação profissional e o significado do trabalho estão relacionados com o presentismo dos colaboradores. Contudo, a maneira mais correta de formular um problema passa por colocá-la em questão de investigação e não como afirmação, como é visto em alguns trabalhos, sobretudo académicos (Dias, 2010). Portanto, tendo em conta Raymond Quivy (2013), o problema vem formulado na seguinte questão de investigação geral:

Será que o comportamento presentista está relacionado com a satisfação/insatisfação profissional e com os significados atribuídos ao trabalho?

Assim, de forma a responder à questão de investigação definida são elaborados objetivos de estudo que servirão como guia para toda a investigação.

### 2.2 Definição do objeto e objetivos de estudo

Toda a investigação deve ter um objeto de estudo e um conjunto de objetivos gerais e específicos de forma a orientar todo o processo de estudo (Dias, 2010).

De um modo geral, os objetivos podem ser organizados em dois grupos: os objetivos gerais e específicos. Os objetivos gerais são mais amplos e definem o quadro de referência da análise, assim como tratam só um aspeto e são elaborados em função de manifestações observáveis e avaliáveis. Os gerais são pontos de partida genéricos que se referem na maioria das vezes a conceitos abstratos. Em contrapartida, os objetivos específicos referem-se às características que são observadas e medidas em relação ao grupo de estudo. Deste modo, identificam de forma mais precisa e concreta o que se pretende conseguir com a investigação (Dias, 2010).

Assim, o estudo é de carácter exploratório, cujo principal objetivo consiste em analisar como o fenómeno do *presentismo* se relaciona ou não com a satisfação do trabalho e com os significados atribuídos à atividade do trabalhar. Como objetivos específicos, esta investigação visa, entre outros: (1) Analisar como o *presentismo* se relaciona com a satisfação profissional; (2) Analisar como o *presentismo* se relaciona com os significados atribuídos ao trabalho; (3) Compreender como o *presentismo* se relaciona de forma diferencial com as variáveis sociodemográficas: (a) sexo, (b) idade, (c) tipo de empresa,



(d) estado civil, (e) habilitações literárias, (f) setor de atividade, (g) tipo de contrato, (h) tipo de horário, (i) número de horas de trabalho por semana, (j) categoria hierárquica, (k) tempo de trabalho (antiguidade); (4) Adaptar à população portuguesa a escala de satisfação com o trabalho (EST, Meliá & Peiró, 1998); (5) Reformular a escala do presentismo (SPS-6, Koopman e colaboradores, 2002; Ferreira, Martinez & Sousa, 2010), propondo a construção de itens para a dimensão psicológica do *presentismo*.

De forma a atingir os objetivos anteriores, a investigação vai ter em conta determinadas áreas e contexto específico. As áreas de estudo são o comportamento organizacional (satisfação/insatisfação no trabalho); riscos psicossociais (presentismo) e trabalho (significado). O contexto ou o ambiente de estudo para o trabalho de campo centrou-se na zona norte (Porto) e centro (Aveiro).

Relativamente às variáveis em estudo, as que constituem o primeiro grupo são as variáveis sociodemográficas, definidas como variáveis independentes (VI's), caracterizam os colaboradores, estando presentes no questionário sociodemográfico construído no âmbito desta investigação (cf. anexo A); o segundo grupo integram as variáveis das diversas dimensões em estudo subjacentes aos instrumentos utilizados, definidas como variáveis dependentes (VD's), sendo elas o *presentismo*, satisfação com o trabalho e significados atribuídos ao trabalho.

Concretizando, o segundo grupo engloba as dimensões dos três instrumentos utilizados: a escala do presentismo (SPS-6) que avalia 2 dimensões (presentismo por doença física e presentismo psicológico); a escala da satisfação com o trabalho (EST) que avalia 5 dimensões (satisfação com a supervisão, ambiente físico, benefícios e políticas da organização, intrínseca e a satisfação com a participação); a escala dos significados atribuídos ao trabalho (ESAT) que avalia 4 dimensões (dimensão positiva do trabalho, negativa, económica e a dimensão da realização pessoal do trabalho).

Porém, estes dois grupos de variáveis permitem compreender a relação que existe ou não na problemática em estudo (Dias, 2010).

### **2.3 Tipo de Pesquisa**

O respetivo estudo faz parte de um processo de amostragem não probabilística, ou seja, os participantes desta investigação foram obtidos através da rede pessoal de contactos informais da investigadora. O método de amostragem utilizado foi a “bola de neve” (*snowball*), uma vez que se revelou útil para o tipo de investigação em causa

(exploratório). Como todos os métodos existem vantagens e desvantagens associados, pelo que a maior desvantagem desta técnica poderá resultar numa amostra bastante enviesada, para além de que não é representativa da população (Costa, 2010).

A presente investigação recorre a uma análise quantitativa e ao tipo de pesquisa exploratória (Yin, 2011). Na minha opinião é a melhor escolha, uma vez que se pretende aprofundar o conhecimento entre as três variáveis: satisfação/insatisfação profissional e o significado do trabalho no *presentismo*. É simultaneamente descritivo, na medida em que se vai procurar descrever o fenómeno do *presentismo* entre os colaboradores e os aspetos que o relacionam com a satisfação/insatisfação profissional e o significado do trabalho (Yin, 2011).

Assim, a pesquisa exploratória tem todo o interesse, pois em parte é um campo de estudo novo, onde se pretende conhecer melhor o problema, relacionar com outras variáveis e partir para uma descrição dos tipos de empresas com colaboradores em risco de *presentismo*, isto é, da sua exposição a este risco psicossocial, identificando as suas diferenças na avaliação que fazem do significado do seu trabalho e da sua satisfação profissional (Dias, 2010).

## **2.4 Perfil dos Participantes: caracterização da amostra**

O estudo é composto por uma amostra de 242 participantes, tendo como principal critério de aplicação, o facto dos participantes se encontrarem a trabalhar, quer seja por conta de outrem ou por conta própria, e serem detentores de um contrato de trabalho ou de outro tipo de contrato.

A amostra encontra-se dividida em 3 subgrupos de idades: de 18 a 25 anos (17.8%); de 25 a 35 anos (26.9%) e maiores de 35 anos (50.4%). O número total de inquiridos foi de 242, em que 109 participantes são do sexo masculino (45.0%) e 132 participantes são do sexo feminino (54.5%) com uma média de idades  $M = 37.57$ ;  $DP = 11.51$  ( $Mn^1 = 18$ ,  $Mx = 81$ ).

Relativamente ao tipo de empresa, 49.2% trabalham numa empresa privada, 29.8% trabalham numa empresa pública e 19.0% trabalham numa empresa público-privada. Ainda, 52.9% são casados por oposição a 40.9% que são solteiros.

---

<sup>1</sup> Nota.  $Mn$  = Mínimo;  $Mx$  = Máximo

Quanto à variável habilitações literárias, mais de metade dos participantes 53.7% são detentores do ensino superior, 28.5% detém o ensino secundário (12ºano) e 16.9% o 3ºciclo (9ºano). A grande maioria dos participantes em estudo, 79.8% exercem funções no setor terciário de atividade (como técnicos superiores da área da saúde, educação, social, administração e gestão) e apenas 17.4% no setor secundário (operadores da indústria). Não existem participantes com funções no setor primário.

Quanto ao tipo de contrato, verifica-se que 63.2% dos participantes são efetivos na sua empresa, 21.9% têm um contrato de trabalho temporário e 14.0% são colaboradores com outro tipo de contrato, nomeadamente de prestação de serviços (recibos verdes), alguns são estagiários e outros bolseiros de investigação. A maioria trabalha a tempo inteiro 81.8% (full-time), quer tenha um horário flexível ou rotativo por turnos, sendo que 18.2% dos participantes trabalham a tempo parcial (part-time).

Durante uma semana, 40.1% dos participantes trabalham cerca de 35 a 40 horas, 29.3% trabalham 25 a 35 horas, 21.5% mais de 40 horas semanais e apenas 5.0% trabalham até 20 horas semanais. Em relação à categoria hierárquica ocupada dentro da empresa, 79.8% são colaboradores/funcionários, 13.6% exercem cargos de chefia e 5.8% de diretor.

Por fim, no que diz respeito ao número de anos que estão vinculados à empresa (antiguidade), 42.1% estão há mais de dez anos na mesma empresa, 22.3% estão entre um ano a cinco anos, 17.8% estão entre cinco a dez anos e 15.7% estão até um ano. Importa ainda referir que a amostra é bastante homogénea, como se pode verificar na seguinte tabela:

**Tabela 1 – Caraterização da Amostra<sup>2</sup>**

<i>Variáveis Sociodemográficas</i>		<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
<b>Sexo</b>	Masculino	109	45.0		
	Feminino	132	54.5		
	Total	241	99.6	1.55	.50
<b>Idade</b>	18-25 Anos	43	17.8		
	25-35 Anos	65	26.9		
	>35 Anos	122	50.4		
	Total	230	95.0	2.34	.78
<b>Tipo de Empresa</b>	Pública	72	29.8		

<sup>2</sup> N = 242

	Privada	119	49.2		
	Público-Privada	46	19.0		
	Total	237	97.9	1.89	.70
<b>Estado Civil</b>	Solteiros	99	40.9		
	Casados e União de Facto	128	52.9		
	Total	227	93.8	1.56	.50
<b>Habilitações Literárias</b>	3º Ciclo	41	16.9		
	Secundário	44	18.2		
	Profissional/Tecnológico	25	10.3		
	Ensino Superior	130	53.7		
	Total	240	99.2	3.02	1.19
<b>Setor de Atividade</b>	Secundário	42	17.4		
	Terciário	193	79.8		
	Total	235	97.1	2.82	.38
<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato a termo	53	21.9		
	Efetivo	153	63.2		
	Outros	34	14.0		
	Total	240	99.2	1.92	.60
<b>Tipo de Horário</b>	Tempo Inteiro	198	81.8		
	Tempo Parcial	44	18.2		
	Total	242	100.0	1.18	.39
<b>H de Trabalho/Semana</b>	Até 20 Horas	12	5.0		
	25-35 Horas	71	29.3		
	35-40 Horas	97	40.1		
	>40 Horas	52	21.5		
	Total	232	95.9	2.81	.84
<b>Categoria Hierárquica</b>	Colaborador	193	79.8		
	Chefe	33	13.6		
	Diretor	14	5.8		
	Total	240	99.2	1.25	.55
<b>Antiguidade</b>	Até 1 Ano	38	15.7		
	1-5 Anos	54	22.3		
	5-10 Anos	43	17.8		
	>10 Anos	102	42.1		
	Total	237	97.9	2.88	1.14

Nota. M = Média; DP = Desvio Padrão

## 2.5 Materiais Utilizados

Para a realização do estudo foram necessários questionários, baseados em três instrumentos de medida, sendo eles: a escala de satisfação com o trabalho (EST 20/23, Meilá & Peiró, 1998); a escala de *presentismo* (SPS-6, versão portuguesa, Koopman e colaboradores, 2002; Ferreira, Martinez & Sousa, 2010) e a escala de significado do trabalho (ESAT, versão R, Sobral, 2008). E ainda, um questionário sociodemográfico construído no âmbito desta investigação (cf. anexo A). Também foram necessários os meios de comunicação social, como por exemplo, a Internet, *e-mail* e o *facebook*.

Com recurso a um programa específico, designado por *SPSS* (Statistical Package for the Social Sciences), versão 24.0, executou-se a análise fatorial para dois instrumentos (EST e SPS-6); procedeu-se ao cálculo da correlação das diferentes subescalas dos instrumentos (EST; SPS-6 e ESAT), através do coeficiente de correlação de *Pearson*, que avalia o grau da correlação e a direção dessa mesma (se positiva ou negativa) entre duas variáveis métricas; realizou-se também anovas para cada variável sociodemográfica, de forma a ver se existem diferenças significativas entre as variáveis; e, por fim concretizou-se uma regressão múltipla para analisar o valor preditivo do *presentismo*, a partir das dimensões da satisfação profissional e significado do trabalho.

### 2.5.1 Escala de satisfação com o trabalho (EST)

De acordo com Meliá e Peiró (1998), a EST versão reduzida é constituída por 23 itens com uma escala de sete pontos (1- extremamente insatisfeito e 7- extremamente satisfeito) e avalia a satisfação no trabalho segundo um modelo teórico de cinco dimensões: (1) satisfação com supervisão; (2) satisfação com ambiente físico de trabalho; (3) satisfação com benefícios e políticas da organização; (4) satisfação intrínseca do trabalho; e, (5) satisfação com a participação (Carlotto & Câmara, 2008).

Concretizando, os cinco fatores/dimensões são os seguintes: o fator I (satisfação com a supervisão) integra 6 itens, explica 28.05% da variância e corresponde à proximidade e à frequência da supervisão, ao suporte recebido pelos superiores, às relações pessoais com os mesmos e à igualdade e justiça de tratamento recebidos da empresa; o fator II (satisfação com o ambiente físico de trabalho) agrupa cinco itens, explica 21.16% da variância e relaciona-se com o ambiente físico no local de trabalho, como a limpeza, higiene e saúde, temperatura, ventilação e iluminação; o fator III

(satisfação com os benefícios e políticas da organização) engloba cinco itens, explica 18.16% da variância e refere-se ao grau em que a empresa cumpre o acordo, à forma como a negociação é realizada, ao salário recebido e às oportunidades de promoção de carreira; o fator IV (satisfação intrínseca do trabalho) integra quatro itens, explica 17.16% da variância e refere-se às satisfações recebidas pelo próprio trabalho, às oportunidades recebidas pelo trabalho de fazer o que se gosta ou o que se destaca e aos objetivos e produção a serem atingidos; e, por último o fator V (satisfação com a participação) inclui três itens, explica 15.45% da variância e corresponde à satisfação com a participação nas decisões do grupo de trabalho, departamento ou seção e à própria tarefa (Meliá & Peiró, 1989).

Respeitante às qualidades psicométricas, o instrumento apresenta uma elevada consistência interna (*alpha* de *Cronbach*) de  $\alpha = .92$ . Os cinco fatores mostram índices de  $\alpha = .89$ ,  $\alpha = .81$ ,  $\alpha = .76$ ,  $\alpha = .80$ ,  $\alpha = .78$ ., respetivamente (Meliá & Peiró, 1989). Por isso, a utilização deste instrumento, demonstra um nível de validade e confiabilidade alto. Mas importa referir que, realizou-se uma tentativa de adaptação do instrumento, com a autorização dos autores originais à população portuguesa, tendo já sido também realizada a adaptação ao contexto brasileiro (Carlloto & Câmara, 2008).

### **2.5.2 Escala de presentismo (SPS-6)**

A SPS-6 destina-se, principalmente, ao contexto da saúde e mede o envolvimento dos colaboradores no seu trabalho, isto é, a capacidade de se concentrarem e trabalharem, apesar dos seus problemas de saúde (Laranjeira, 2013). Também nas organizações é frequente os colaboradores estarem presentes no local de trabalho mas, devido a problemas físicos ou psicológicos, não conseguem cumprir as suas funções. Utilizou-se a versão portuguesa, constituída por seis itens com uma escala de cinco pontos (1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente) e avalia as perdas de produtividade laboral através de dois fatores distintos: (1) trabalho completado e (2) distração evitada (Ferreira, Martinez & Sousa, 2010).

O primeiro fator (trabalho completado), integra 3 itens, diz respeito às causas físicas de presentismo e corresponde à quantidade de trabalho realizado sob esse efeito; o segundo fator (distração evitada), engloba os outros 3 itens, incide nos aspetos psicológicos e corresponde à quantidade de concentração mobilizada para produzir sob o efeito de presentismo (Koopman *et al.*, 2002).

Do ponto de vista das propriedades psicométricas, a análise fatorial resultou numa solução de duas componentes que representam conjuntamente 52,4% da variância (Laranjeira, 2013). Os fatores da escala apresentam valores do *alpha* de Cronbach acima de  $\alpha = .80$  (Ferreira, Martinez & Sousa, 2010; Koopman *et al.*, 2002). Portanto, o SPS-6 tem excelentes características psicométricas, apoiando a viabilidade de seu uso na medição da saúde e produtividade (Koopman *et al.*, 2002). Tentou-se ainda, reformular a escala original construindo mais cinco itens (item 7 ao item 11) para uma nova dimensão do instrumento denominado de presentismo psicológico, para além de que a escala já foi adaptada ao contexto português (Ferreira, Martinez & Sousa, 2010; Laranjeira, 2013; Queirós e colaboradores, 2016).

### **2.5.3 Escala de significados atribuídos ao trabalho (ESAT)**

Optou-se pela utilização da versão reduzida do ESAT (Sobral, 2008; Sobral, Gonçalves & Coimbra, 2009) composta por 35 itens de acordo com uma escala de tipo Likert de seis pontos (1- discordo totalmente e 6- concordo totalmente) e avalia essencialmente duas perspetivas associadas ao trabalho (positiva ou negativa), através de quatro dimensões: (1) dimensão da realização pessoal do trabalho, integra 13 itens; (2) dimensão positiva do trabalho, engloba 9 itens; (3) dimensão económica, agrupa 7 itens e (4) a dimensão negativa do trabalho, engloba 6 itens.

Cada dimensão da subescala da ESAT-R é definida pelo seguinte: (1) dimensão da realização pessoal do trabalho, refere-se ao modo como o trabalho é fonte de satisfação pessoal, contribuindo para a realização do sujeito e ressaltam-se aspetos relacionados à aprendizagem, crescimento pessoal, competência, motivação, realização; (2) dimensão positiva do trabalho, corresponde ao modo como o trabalho permite oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, em termos de atividade positiva, criativa e relacional; (3) dimensão económica diz respeito ao modo como o trabalho é um instrumento para responder às necessidades fundamentais que são garantia da qualidade de vida pessoal, familiar e a um reconhecimento social e ressaltam-se aspetos relacionados ao lado financeiro do trabalho como salário, subsistência e estabilidade financeira; (4) dimensão negativa do trabalho refere-se ao impacto desgastante, em termos pessoais e familiares, da atividade do trabalho como fonte de preocupação, *stress*, monotonia, cansaço (Monteiro, 2015).

Relativamente às qualidades psicométricas da escala, a consistência interna de cada uma das dimensões, avaliada a partir do *alpha de Cronbach*, é bastante elevada tendo valores compreendidos entre  $\alpha = .83$  e  $\alpha = .90$  (Sobral, 2008). Deste modo, consiste num bom instrumento para ser utilizado e de fácil aplicação, para além do facto de estar adaptado e validado à população portuguesa. Por outro lado, importa referir que para esta escala optou-se por não realizar a análise fatorial exploratória, porque é uma escala com excelentes qualidades psicométricas e encontra-se validada à população portuguesa, já com as análises fatoriais exploratória e confirmatória realizada (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012; Monteiro, 2015; Peixoto, 2015; Sobral, 2008).

## **2.6 Procedimento**

A recolha de dados pela amostra dos participantes do estudo teve início no mês de Janeiro e terminou em meados do mês de Maio.

Aproveitou-se o local de estágio curricular da investigadora para iniciar a recolha de dados. Contactou-se, em primeiro lugar e informalmente, o Diretor da Instituição de Estágio para autorizar a recolha de dados nos colaboradores, para num segundo momento, formalizar o pedido, através de um *e-mail* onde se explicitam os objetivos do estudo. Após a autorização do Diretor, enviou-se um *e-mail* a todos os trabalhadores/colaboradores para apelar ao seu envolvimento na referida investigação, de forma livre e sigilosa. Após esta sensibilização aos colaboradores, distribuíram-se os questionários por alguns pelos colaboradores e os restantes deixaram-se nos gabinetes das chefias, um total de cerca de 100 questionários. Após o preenchimento dos questionários, os participantes de cada unidade de serviço colocavam o mesmo numa caixa de cartão que dizia “recolha de questionários até o dia x”. O tempo do preenchimento foi de 2 semanas e, perto do fim da data de entrega, enviou-se outro *e-mail* aos colaboradores a avisar sobre o prazo da entrega. Foi possível obter 36 questionários preenchidos pelos colaboradores da instituição mais 8 questionários dos estagiários, o que perfaz no total de 44 questionários recolhidos no local de estágio.

Em ordem a aumentar o número da amostra foram administrados os questionários, inicialmente de forma presencial pelos amigos, colegas e família; mas, como eram poucos os que preenchiam no momento, levavam-nos para preencher em casa e distribuir por mais amigos ou “conhecidos”- técnica *snowball*; isto é, entregava-se um questionário a



uma pessoa da rede de contatos e esta oferecia-se para passar a palavra e entregar mais alguns a outros (Costa, 2010).

Assim, o resultado conseguido foi de 212 questionários em papel e 30 questionários de forma *online*. O recurso aos questionários de forma *online* mostrou-se necessário, devido à diminuta entrega dos mesmos, pelo que optou-se por outro meio, de forma a obter mais participantes no estudo. Este processo foi realizado através do *facebook*, com o envio de uma mensagem privada aos participantes a apelar a sua colaboração no estudo, anexando o instrumento. Após o preenchimento, enviavam pelo mesmo meio ou por *e-mail* para a investigadora.

### III. Resultados

Esta fase é sobretudo de carácter operativo, pelo que o tratamento dos dados passa por uma série de operações que vão desde a codificação de respostas à preparação dos cálculos a serem efetuados. Por isso, trata-se de transcrever, em primeiro lugar, todos os conteúdos presentes no questionário (Dias, 2010).

Numa primeira fase, foi realizado a categorização e codificação das respostas. De seguida, procedeu-se a folha de código de cada questionário em relação às variáveis. Posteriormente, introduziu-se toda a informação no computador, onde foi tido em conta a deteção de algum erro em todo o processamento realizado (Dias, 2010).

Depois a apresentação dos resultados passou pela distribuição de frequências simples, descritivas e verificação das relações existentes através de tabelas de correlação. A correlação *r de Pearson* descreve a relação linear entre duas variáveis contínuas. A análise da variância permite verificar diferenças de médias de amostras quando há mais de dois grupos. Portanto, através da verificação das relações entre as variáveis (dependentes e independentes) e das frequências observadas, permitir-nos-á obter mais conhecimento sobre o fenómeno em análise (Dias, 2010).

Por fim, utilizou-se a análise fatorial para reagrupar todas as variáveis que se correlacionam e se apresentam estáveis, contribuindo para a caracterização de aspetos relacionados com o presentismo nos colaboradores e, ainda a regressão múltipla para verificar quanto do *presentismo* é explicado pelas outras duas escalas.

#### 3.1 Apresentação e Discussão dos Resultados:

##### 3.1.1 Análise fatorial exploratória (AFE) da Escala de Satisfação com o Trabalho (EST, Meliá & Peiró, 1998)

Como a EST (Meliá & Peiró, 1998), ainda não estava adaptada à população portuguesa, com a autorização dos autores, foi realizada no âmbito deste estudo. Optou-se pela realização da AFE com rotação ortogonal varimax, segundo o método dos eixos principais, admitindo como critério um nível de saturação  $>.50$ , com 5 fatores, segundo a escala original. Esta opção acabou por se confirmar no âmbito deste estudo.

O valor do teste de homogeneidade de Kaiser-Mayer-Olkin foi de .93, podendo considerar-se que existe uma adequabilidade excelente da AFE. O valor do teste de

esfericidade de Barlett de .00, considerando-se que a relação entre as variáveis é significativa (Serôdio, 2013).

A consistência interna de cada um dos fatores resultantes da AFE apresenta valores elevados, com alfas de *Cronbach*, compreendidos entre  $\alpha = .94$ ,  $\alpha = .78$  e a variância total explicada é de 75.46%. Estes valores sinalizam as qualidades psicométricas elevadas da EST, na sua adaptação à população portuguesa.

**Tabela 2** - *Análise Fatorial Exploratória: Matriz de componente rotativa da EST com valores de saturação por item*

	Componente				
	1	2	3	4	5
EST <b>item14</b> : "A supervisão que exercem sobre si"	<b>.82</b>	.23	.23	.22	.17
EST <b>item16</b> : "A proximidade e frequência com que é supervisionado"	<b>.81</b>	.17	.25	.24	.10
EST <b>item13</b> : "As relações pessoais com os seus superiores/chefes"	<b>.79</b>	.19	.23	.17	.19
EST <b>item17</b> : "A forma como os seus superiores avaliam as suas tarefas"	<b>.77</b>	.14	.20	.31	.22
EST <b>item18</b> : "O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos"	<b>.73</b>	.18	.19	.23	.34
EST <b>item15</b> : "A igualdade e justiça no tratamento que recebe da instituição"	<b>.63</b>	.29	.23	.19	.42
EST <b>item9</b> : "A ventilação no seu local de trabalho"	.13	<b>.90</b>	.14	.07	.12
EST <b>item10</b> : "A temperatura no seu local de trabalho"	.08	<b>.83</b>	.15	.11	.18
EST <b>item7</b> : "A envolvimento física e o espaço que dispõe no seu local de trabalho"	.17	<b>.81</b>	.19	.19	.13
EST <b>item8</b> : "A iluminação no seu local de trabalho"	.18	<b>.80</b>	.13	.19	.02

EST <b>item6</b> : "A limpeza, higiene e salubridade do local de trabalho"	.26	<b>.79</b>	.07	.09	.09
EST <b>item2</b> : "As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas que gosta"	.27	.19	<b>.82</b>	.13	.19
EST <b>item3</b> : "As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas em que se destaca"	.22	.17	<b>.80</b>	.22	.25
EST <b>item1</b> : "O seu trabalho enquanto fator de realização"	.25	.25	<b>.76</b>	.23	.10
EST <b>item5</b> : "Os objetivos, metas e produtividade que deve alcançar"	.31	.08	<b>.50</b>	.17	.44
EST <b>item20</b> : "A sua participação nas decisões do serviço"	.38	.20	.23	<b>.77</b>	.10
EST <b>item19</b> : "A capacidade par decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho"	.46	.17	.25	<b>.71</b>	.08
EST <b>item21</b> : "A sua participação nas decisões relativas à instituição"	.31	.21	.26	<b>.57</b>	.42
EST <b>item22</b> : "O grau em que a sua corporação cumpre o convénio, as disposições e leis laborais"	.30	.33	.06	.51	.43
EST <b>item11</b> : "As oportunidades de formação que a sua instituição lhe oferece"	.17	.24	.24	.47	.42
EST <b>item4</b> : "O salário que recebe"	.22	.15	.39	-.08	<b>.67</b>
EST <b>item12</b> : "As oportunidades de promoção/carreira que a sua instituição lhe oferece"	.23	.08	.30	.34	<b>.67</b>

EST <b>item23:</b> "A forma como são negociados na sua instituição os aspetos laborais"	.47	.22	-.01	.34	<b>.63</b>
--	-----	-----	------	-----	------------

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

A tabela 2 indica que todas as 23 variáveis do estudo foram reduzidas a cinco fatores. O fator 1 é composto por seis itens: 13, 14, 15, 16, 17 e 18; o fator 2 por cinco itens: 6, 7, 8, 9 e 10; o fator 3 por quatro itens - 1, 2, 3 e 5; o fator 4 é composto por três itens 19, 20, 21; e o fator 5 é composto por três itens: - 4; 12 e 23. Optou-se por excluir os itens 11 e 22 em virtude de saturarem dois fatores em simultâneo: saturação equivalente em mais do que uma componente .47, .42, assim como o item 22 em mais do que uma componente.

Assim, o fator 1 - satisfação com a supervisão - é composto por seis itens (13, 14, 15, 16, 17 e 18) com um *Alpha de Cronbach*  $\alpha = .94$ ; o fator 2 - satisfação com o ambiente físico - é composto por cinco itens (6, 7, 8, 9 e 10), tendo um  $\alpha = .92$ ; o fator 4 - satisfação intrínseca - por quatro itens (1, 2, 3 e 5) com um  $\alpha = .88$ ; e, o fator 5 - satisfação com a participação - composto por três itens (19, 20 e 21) com um  $\alpha = .89$ ; o fator 3 - benefícios e políticas da organização - é composto por apenas três itens (4, 12 e 23) e um  $\alpha = .78$ .

Concluindo, a análise dos valores da AFE da adaptação da EST à população portuguesa aponta para valores de qualidades psicométricas elevados, quer quanto à % dos valores explicados quer quanto aos Alfas de *Cronbach* de cada uma das escalas ou dimensões, podendo ser um recurso importante para ser utilizada em futuras investigações em Portugal.

### 3.1.2 Análise fatorial exploratória (AFE) da Escala de Presentismo (SPS-6)

Também se realizou uma análise fatorial exploratória para a escala do presentismo, como foi referido anteriormente. Optou-se pela realização da AFE, com rotação ortogonal varimax, segundo o método dos eixos/componentes principais, admitindo como critério um nível de saturação  $>.50$ , com 2 fatores: o presentismo por doença física e o presentismo psicológico.

O valor do teste de homogeneidade de Kaiser-Mayer-Olkin foi de .78, podendo considerar-se que existe uma adequabilidade satisfatória da AFE. O valor do teste de

esfericidade de Barlett mostrou-se significativa  $<.001$ , revelando que a relação entre as variáveis é significativa (Serôdio, 2013).

A consistência interna de cada um dos fatores resultantes da AFE apresenta valores elevados, com alfas de *Cronbach*, compreendidos entre  $\alpha = .84$ ,  $\alpha = .75$  e, a variância total explicada é de 54.98%. Estes valores sinalizam as qualidades psicométricas satisfatória da SPS-6, na sua adaptação à população portuguesa.

**Tabela 3** – AFE: *Matriz de componente rotativa da Escala de presentismo com valores de saturação por item*

	<i>Componente</i>	
	<i>1</i>	<i>2</i>
SPS-6 <b>item11</b> : “Estou sempre desejoso que termine a minha jornada de trabalho”.	<b>.85</b>	.13
SPS-6 <b>item7</b> : “No meu trabalho limito-me a cumprir o horário”.	<b>.77</b>	-.06
SPS-6 <b>item9</b> : “Para mim trabalhar é mais uma obrigação do que realização pessoal”.	<b>.77</b>	.20
SPS-6 <b>item10</b> : “O meu dia-a-dia de trabalho é um enorme pesadelo”.	<b>.74</b>	.33
SPS-6 <b>item8</b> : “No meu trabalho não estou preocupado com o meu desempenho mas com o salário ao fim do mês”.	<b>.72</b>	.18
SPS-6 <b>item3</b> : “O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho”	.01	<b>.75</b>
SPS-6 <b>item4</b> : “Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde”	.18	<b>.75</b>

SPS-6 <b>item1</b> : “Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram complicadas de gerir”	-.01	<b>.75</b>
SPS-6 <b>item6</b> : “Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho apesar do meu problema de saúde”	-.17	<b>-.72</b>
SPS-6 <b>item5</b> : “No trabalho consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos apesar do meu problema de saúde”	-.31	<b>-.59</b>
SPS-6 <b>item2</b> : “Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho”	-.24	-.34

---

Método de Extração: Análise de Componente Principal.  
Método de Rotação:  
Varimax com Normalização de Kaiser.

---

A tabela 3 indica que os 11 itens da escala se organizam à volta de 2 fatores. A componente/fator - designado por **Presentismo Psicológico** - é composto pelos itens 7, 8, 9, 10 e 11, construídos no âmbito deste estudo, acrescentando-os à escala original, a partir da teoria, apresentando valores de *Alpha de Cronbach*  $\alpha = .84$ ; enquanto a componente/fator 2 – *Presentismo por doença física* – é constituída pelos itens 1, 3 e 4, com um  $\alpha = .75$ . Importa referir que os itens 2, 5 e 6, pertencentes a este fator foram excluídos, por serem correlações negativas, interferindo nos valores de alfa de consistência interna. Contudo, seria possível tornar os itens positivos, mas foi decidido não o fazer.

Relativamente à escala do significado do trabalho (ESAT, Sobral & Gonçalves, 2008) optou-se por não realizar a análise fatorial, visto que a escala se encontra validada para a população portuguesa com análises fatoriais exploratória e confirmatória em vários

estudos revelando elevadas qualidades psicométricas (Fernandes & Gonçalves, 2012; Monteiro, 2015; Peixoto, 2015; Sobral & Gonçalves, 2009).

### 3.2 Estudos correlacionais entre as várias dimensões do Presentismo, da Satisfação com o trabalho e dos Significados atribuídos ao trabalho

De seguida, apresentam-se os resultados correlacionais entre as várias dimensões do **Presentismo** (presentismo psicológico e por doença física), **Satisfação com o trabalho** (supervisão; ambiente físico; benefícios e políticas da organização; dimensão intrínseca e participação na organização) e os **Significados atribuídos ao trabalho** (realização pessoal; dimensão positiva do trabalho; dimensão económica e dimensão negativa) para analisar como se relacionam entre elas, recorrendo-se à análise de coeficientes da correlação de *Pearson*. A seguinte tabela apresenta os resultados obtidos:

**Tabela 4 - Correlações entre as dimensões da EST, as dimensões da SPS-6 e as dimensões da ESAT**

		EST_										
		EST_ Benefícios e					ESAT					
		EST_Supervi	EST_Ambiente Físico	EST_Benefícios Org	EST_Intrínseca	EST_Participação	SPS_PDoença Física	SPS_PPsicologia	ESAT_Realização Pessoal	ESAT_DPositiva	ESAT_Económica	ESAT_DNegativa
		são T	T	T	T	o T	ica T	o T	al	W T	T	T
EST_Supervisão	Correlação de Pearson	1.00	.49**	.70**	.64**	.73**	-.32**	-.28**	.08	.068	.024	-.117
	Sig. (bilateral)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.21	.30	.71	.07
	N	236	232	226	225	236	219	214	236	236	236	236
EST_Ambiente Físico	Correlação de Pearson	.49**	1.00	.43**	.46**	.48**	-.26**	-.24**	-.02	-.01	-.04	-.06
	Sig. (bilateral)	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.81	.86	.58	.37
	N	232	235	223	223	234	218	215	235	235	235	235
EST_Benefícios e Políticas Org	Correlação de Pearson	.70**	.43**	1.00	.72**	.67**	-.33**	-.32**	.11	.13	.13*	-.07
	Sig. (bilateral)	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.09	.06	.05	.26
	N	226	223	228	225	228	212	208	228	228	228	228
EST_Intrínseca	Correlação de Pearson	.64**	.46**	.72**	1.00	.61**	-.38**	-.45**	.18**	.16*	.15*	-.03
	Sig. (bilateral)	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00



	Sig.	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.01	.02	.02	.64
	(bilateral)											
	N	225	223	225	227	227	211	208	227	227	227	227
<b>EST_Participaçã o</b>	Correlação de Pearson	<b>.73**</b>	<b>.48**</b>	<b>.67**</b>	<b>.61**</b>	1.00	<b>-.31**</b>	<b>-.31**</b>	.09	.09	.06	-.12
	Sig.	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.15	.17	.35	.07
	(bilateral)											
	N	236	234	228	227	240	222	218	240	240	240	240
<b>SPS_PFísico</b>	Correlação de Pearson	<b>-.32**</b>	<b>-.26**</b>	<b>-.33**</b>	<b>-.38**</b>	<b>-.31**</b>	1.00	<b>.28**</b>	-.02	-.10	-.04	.05
	Sig.	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.74	.16	.52	.42
	(bilateral)											
	N	219	218	212	211	222	222	217	222	222	222	222
<b>SPS_PPsicológico</b>	Correlação de Pearson	<b>-.28**</b>	<b>-.24**</b>	<b>-.32**</b>	<b>-.45**</b>	<b>-.31**</b>	<b>.28**</b>	1.00	-.08	-.03	.02	<b>.19**</b>
	Sig.	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.25	.647	.734	.006
	(bilateral)											
	N	214	215	208	208	218	217	218	218	218	218	218
<b>ESAT_Realizaçã oPessoalW</b>	Correlação de Pearson	.08	-.02	.11	<b>.18**</b>	.09	-.02	-.08	1.00	<b>.87**</b>	<b>.84**</b>	<b>.66**</b>
	Sig.	.21	.81	.09	.01	.15	.74	.25		.00	.00	.00
	(bilateral)											
	N	236	235	228	227	240	222	218	242	242	242	242
<b>ESAT_DPositiva W</b>	Correlação de Pearson	.07	-.01	.13	<b>.16*</b>	.09	-.10	-.03	<b>.87**</b>	1.00	<b>.85**</b>	<b>.71**</b>
	Sig.	.30	.86	.06	.02	.17	.16	.65	.00		.00	.00
	(bilateral)											
	N	236	235	228	227	240	222	218	242	242	242	242
<b>ESAT_Económic aW</b>	Correlação de Pearson	.02	-.04	<b>.13*</b>	<b>.15*</b>	.06	-.04	.02	<b>.84**</b>	<b>.85**</b>	1.00	<b>.78**</b>
	Sig.	.71	.58	.05	.02	.35	.52	.73	.00	.00		.00
	(bilateral)											
	N	236	235	228	227	240	222	218	242	242	242	242
<b>ESAT_DNegativa W</b>	Correlação de Pearson	-.12	-.06	-.07	-.03	-.12	.05	<b>.19**</b>	<b>.66**</b>	<b>.71**</b>	<b>.78**</b>	1.00
	Sig.	.07	.37	.26	.64	.07	.42	.01	.00	.00	.00	
	(bilateral)											
	N	236	235	228	227	240	222	218	242	242	242	242

Nota. \*\*. A correlação é significativa no nível 0.01 (bilateral).

\*. A correlação é significativa no nível 0.05 (bilateral).

De acordo com a tabela 4, verifica-se que as escalas estão mais correlacionadas com elas próprias, do que umas com as outras, isto é, a escala da satisfação (EST) correlaciona-se com as cinco dimensões da mesma; a escala do presentismo (SPS-6) correlaciona-se com as suas duas dimensões e a escala do significado do trabalho (ESAT) correlaciona-se com as quatro dimensões da mesma. Contudo, existem correlações negativas, embora baixas, entre a satisfação com o trabalho e o presentismo.

No sentido de compreender como o presentismo se relaciona com a satisfação e os significados do trabalho, destacam-se algumas correlações negativas para o presentismo físico e as cinco dimensões da satisfação (para a satisfação intrínseca  $r = -.38$  e  $p < .001$ ; satisfação com os benefícios/recompensas organizacionais  $r = -.33$  e  $p < .001$ ; satisfação com a supervisão  $r = -.32$  e  $p < .001$ ; satisfação com a participação  $r = -.31$  e  $p < .001$  e satisfação com o ambiente  $r = -.26$  e  $p < .001$ ); de igual forma verifica-se para o presentismo psicológico e as cinco dimensões da satisfação (satisfação intrínseca  $r = -.45$  e  $p < .00$ ; satisfação com os benefícios da organização  $r = -.32$  e  $p < .001$ ; satisfação com a participação  $r = -.31$  e  $p < .001$ ; supervisão  $r = -.28$  e  $p < .001$ ). Seguidamente, no presentismo psicológico, os significados atribuídos ao trabalho, na sua dimensão negativa ( $r = .19$ ;  $p = .01$ ) apresenta uma correlação positiva significativa, mas baixa (Costa, 2011).

Este resultado poderá ser explicado pelo facto dos participantes, ao terem uma representação do trabalho como um fardo pesado e como algo incontornável e inevitável nas suas vidas, como condição de sobrevivência, poderá produzir nos sujeitos um desgaste psicológico crescente, daí a correlação entre estas dimensões (Sobral, Coimbra & Gonçalves, 2009).

### **3.3 ANOVA - Análises descritivas da Escala de Satisfação com o Trabalho (EST)**

Com o objetivo de ver se existem diferenças significativas entre os grupos (idade, estado civil, tipo de contrato, nº de horas de trabalho semanais foi necessário realizar a *ONE-WAY*/ANOVA para comparar a média de mais de 2 grupos de variáveis (VI's) relativamente à variável métrica (VD). Por motivos de falta de espaço serão apresentadas apenas os resultados das dimensões que se revelaram significativos, mas note que, a análise foi realizada para todas as variáveis.

**Tabela 5 – Descritivas para a Idade e as dimensões da EST**

						Intervalo de confiança de 95% para média		Mínim o	Máxim o
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
EST_Benefícios e Políticas Org_T	18 a 25 anos	42	<b>13.52</b>	<b>4.04</b>	.62399	12.2636	14.7840	6.00	19.00
	25 a 35 anos	63	<b>11.40</b>	<b>4.41</b>	.55498	10.2874	12.5062	3.00	21.00
	> de 35 anos	113	<b>11.65</b>	<b>3.74</b>	.35152	10.9495	12.3425	3.00	20.00
	Total	218	11.94	4.06	.27475	11.3943	12.4773	3.00	21.00
EST_Ambiente Físico_T	18 a 25 anos	42	<b>26.88</b>	<b>6.31</b>	.97304	24.9159	28.8460	5.00	35.00
	25 a 35 anos	65	<b>25.26</b>	<b>6.16</b>	.76374	23.7358	26.7873	10.00	35.00
	> de 35 anos	117	<b>24.26</b>	<b>6.84</b>	.63278	23.0031	25.5097	5.00	35.00
	Total	224	25.04	6.60	.44086	24.1714	25.9090	5.00	35.00

A tabela 5 apresenta os seguintes resultados: colaboradores entre os 18 e os 25 anos estão mais satisfeitos quanto aos benefícios e políticas organizacionais ( $M = 13.52$ ;  $DP = 4.04$ ) do que quando têm mais de 35 anos ( $M = 11.65$ ;  $DP = 3.74$ ) e entre 25 a 35 anos ( $M = 11.40$ ;  $DP = 4.41$ ). No mesmo sentido, os colaboradores entre os 18 e os 25 anos estão mais satisfeitos com o ambiente físico do trabalho ( $M = 26.88$ ;  $DP = 6.31$ ) do que quando têm 25 a 35 anos ( $M = 25.26$ ;  $DP = 6.16$ ) e mais de 35 anos ( $M = 24.26$ ;  $DP = 6.84$ ).

**Tabela 6 – ANOVA Idade e as dimensões da EST**

		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
EST_Benefícios e Políticas Org_T	Entre Grupos	133.705	2	66.852	4.18	<b>.02</b>
	Nos grupos	3437.396	215	15.988		
	Total	3571.101	217			
EST_Ambiente Físico_T	Entre Grupos	217.372	2	108.686	2.53	.08
	Nos grupos	9491.266	221	42.947		
	Total	9708.638	223			

Na tabela 6 existem diferenças significativas entre os grupos de idades, sendo que os colaboradores mais novos (18-25 anos) estão mais satisfeitos com os benefícios e políticas da organização e com o ambiente físico do trabalho, do que os colaboradores mais velhos (> 35 anos).

Esse resultado pode significar, o facto de os colaboradores serem jovens e se encontrarem no início da sua atividade profissional, com expectativas maiores em relação à mesma, por oposição ao colaboradores mais velhos que se encontram mais “saturados” com o trabalho (De Masi, 2000; Monteiro & Gonçalves, 2015).

**Tabela 7** – *Descritivas para o Estado Civil das dimensões da EST*

						<i>Intervalo de confiança de 95% para média</i>		<i>Mínim o</i>	<i>Máxim o</i>
		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>Limite inferior</i>	<i>Limite superior</i>		
EST_Supervisão _T	Solteiros	98	<b>30.04</b>	<b>8.80</b>	.88871	28.2770	31.8047	6.00	42.00
	Casados e União de Facto	124	<b>28.01</b>	<b>7.69</b>	.69074	26.6408	29.3753	7.00	42.00
	Total	222	28.91	8.24	.55314	27.8153	29.9955	6.00	42.00
EST_Ambiente Físico_T	Solteiros	98	<b>26.02</b>	<b>6.85</b>	.69184	24.6473	27.3935	5.00	35.00
	Casados e União de Facto	123	<b>24.30</b>	<b>6.25</b>	.56356	23.1852	25.4164	5.00	35.00
	Total	221	25.06	6.56	.44150	24.1932	25.9335	5.00	35.00

A tabela 7 aponta que são os colaboradores solteiros que se revelam mais satisfeitos quanto à supervisão com o seu trabalho ( $M = 30.04$ ;  $DP = 8.80$ ) do que colaboradores casados/união de facto ( $M = 28.01$ ;  $DP = 7.69$ ). Da mesma forma, colaboradores solteiros revelam-se mais satisfeitos com o ambiente físico do seu trabalho ( $M = 26.02$ ;  $DP = 6.85$ ) do que colaboradores casados/união de facto ( $M = 24.30$ ;  $DP = 6.25$ ).

**Tabela 8** – *ANOVA Estado Civil e as dimensões da EST*

		<i>Soma dos Quadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Quadrado Médio</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
EST_Supervisão_T	Entre Grupos	226.185	1	226.185	3.37	.07
	Nos grupos	14784.829	220	67.204		
	Total	15011.014	221			
EST_Ambiente Físico_T	Entre Grupos	161.284	1	161.284	3.79	<b>.05</b>
	Nos grupos	9315.829	219	42.538		
	Total	9477.113	220			

Na tabela 8 existem diferenças significativas entre os grupos quanto ao estado civil para a satisfação com o ambiente físico do trabalho  $F(1,219) = 3.79; p = .05$ , sendo os colaboradores solteiros que apareciam mais o ambiente físico do trabalho do que os casados.

Este resultado pode significar que, a conciliação entre trabalho e família constitui uma preocupação para os colaboradores casados, visto que a literatura concluiu que não é possível o indivíduo ter satisfação na sua vida pessoal, se a satisfação com o trabalho for escassa (Cunha e colaboradores, 2016; Nascimento, 2008), sendo que o mesmo constitui uma fonte essencial de sustento económico e pessoal (Nascimento, 2008). E ainda, a constatação de os colaboradores solteiros se sentirem mais satisfeitos com o contexto do trabalho do que os casados, poderá justificar-se porque ainda não tem responsabilidades familiares e se encontrarem no início da sua atividade profissional, por isso, sentem necessidade de investirem no trabalho para consolidarem a sua estabilidade profissional (Nascimento, 2008).

**Tabela 9 - Descritivas para o Setor de Atividade e as dimensões da EST**

						Intervalo de confiança de 95% para média			
		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio</i> <i>Padrão</i>	<i>Erro</i> <i>Padrão</i>	<i>Limite</i> <i>inferior</i>	<i>Limite</i> <i>superior</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
EST_Supervisão_ T	Secund.	42	<b>26.43</b>	<b>7.63</b>	1.17669	24.0522	28.8049	8.00	42.00
	Terciário	189	<b>29.49</b>	<b>8.29</b>	.60303	28.3025	30.6816	6.00	42.00
	Total	231	28.94	8.24	.54235	27.8664	30.0037	6.00	42.00
EST_Ambiente Físico_T	Secund.	42	<b>21.36</b>	<b>6.43</b>	.99290	19.3519	23.3624	5.00	32.00
	Terciário	188	<b>25.72</b>	<b>6.46</b>	.47084	24.7946	26.6522	5.00	35.00
	Total	230	24.93	6.66	.43889	24.0613	25.7909	5.00	35.00
EST_Benefícios e Políticas Org_T	Secund.	40	<b>11.43</b>	<b>3.84</b>	.60752	10.1962	12.6538	4.00	18.00
	Terciário	184	<b>11.90</b>	<b>4.10</b>	.30196	11.3064	12.4979	3.00	21.00
	Total	224	11.82	4.05	.27044	11.2840	12.3499	3.00	21.00
EST_Intrínseca_T	Secund.	39	<b>16.79</b>	<b>5.34</b>	.85460	15.0648	18.5249	5.00	25.00
	Terciário	184	<b>18.85</b>	<b>4.76</b>	.35063	18.1560	19.5396	4.00	27.00
	Total	223	18.49	4.91	.32897	17.8405	19.1371	4.00	27.00
EST_Participação _T	Secund.	42	<b>13.90</b>	<b>3.80</b>	.58614	12.7210	15.0885	4.00	21.00
	Terciário	193	<b>14.69</b>	<b>4.17</b>	.29991	14.1028	15.2858	3.00	21.00
	Total	235	14.55	4.11	.26788	14.0254	15.0810	3.00	21.00

A tabela 9, mostra que os colaboradores que pertencem ao setor terciário de atividade revelam-se mais satisfeitos quanto à supervisão com o seu trabalho ( $M = 29.49$ ;  $DP = 8.29$ ), do que colaboradores que pertencem ao setor secundário de atividade ( $M = 26.43$ ;  $DP = 7.63$ ). Da mesma forma, colaboradores que pertencem ao setor terciário revelam-se mais satisfeitos com o ambiente físico do seu trabalho ( $M = 25.72$ ;  $DP = 6.46$ ), do que colaboradores que pertencem ao setor secundário ( $M = 21.36$ ;  $DP = 6.43$ ). Ainda, colaboradores que pertencem ao setor terciário revelam-se mais satisfeitos intrinsecamente ( $M = 18.85$ ;  $DP = 4.76$ ) do que os que pertencem ao setor secundário ( $M = 16.79$ ;  $DP = 5.34$ ).

**Tabela 10** – ANOVA Setor de Atividade e as dimensões significativas da EST

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	gl	Médio	F	Sig.
EST_Supervisão_T	Entre Grupos	322.502	1	322.502	4.83	<b>.03</b>
	Nos grupos	15305.524	229	66.836		
	Total	15628.026	230			
EST_Ambiente Físico_T	Entre Grupos	654.484	1	654.484	15.72	<b>.00</b>
	Nos grupos	9491.260	228	41.628		
	Total	10145.743	229			
EST_Intrínseca_T	Entre Grupos	135.624	1	135.624	5.74	<b>.02</b>
	Nos grupos	5222.098	221	23.629		
	Total	5357.722	222			

A tabela 10 apresenta o seguinte: a satisfação com a supervisão, satisfação com o ambiente físico e satisfação intrínseca revelam valores significativos entre os grupos, quanto ao setor de atividade  $F(1,229) = 4.83$ ,  $p = .03$ ;  $F(1,228) = 15.72$ ,  $p < .001$ ;  $F(1,221) = 5.74$ ,  $p = .02$ .

Estes resultados vão de encontro ao estudo referido por Saad (2010), onde a maioria das causas apontadas para a insatisfação com o trabalho prende-se com aspetos de (reduzida) higiene e segurança, supervisão e de (elevado) *stress* no local de trabalho. No setor secundário, onde se inserem as atividades industriais/fábricas, é exigido maior esforço físico, com o consequente desgaste físico e psicológico. Ou seja, na indústria o contexto de trabalho tem piores condições de higiene e segurança, os trabalhadores são mais pressionados para produzir; estão mais sujeitos aos riscos laborais, uma vez que estão mais expostos ao ruído, químicos, poeiras, temperaturas altas ou baixas, entre outros. Por isso, justificam-se os resultados encontrados de uma maior satisfação dos

trabalhadores do setor terciário/serviços com os seus contextos de trabalho: o seu ambiente físico, supervisão e intrínseca. Em virtude da exposição a fatores de risco físico, químico e biológico é muito menor, usufruindo de maior qualidade de vida (Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016).

**Tabela 11** – *Descritivas para o Tipo de Contrato e as dimensões da EST*

						Intervalo de confiança de 95% para média		Mínim o	Máxim o
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
EST_Supervisão _T	Contrato a termo	51	<b>30.49</b>	<b>7.85</b>	1.09915	28.2825	32.6979	8.00	42.00
	Efetivo	149	<b>28.36</b>	<b>8.02</b>	.65739	27.0566	29.6548	7.00	42.00
	Outros	34	<b>29.32</b>	<b>9.50</b>	1.62956	26.0082	32.6389	6.00	42.00
	Total	234	28.96	8.23	.53779	27.9020	30.0211	6.00	42.00
EST_Ambiente Físico_T	Contrato a termo	50	<b>25.90</b>	<b>6.44</b>	.91037	24.0705	27.7295	10.00	35.00
	Efetivo	149	<b>24.44</b>	<b>6.52</b>	.53393	23.3811	25.4914	5.00	35.00
	Outros	34	<b>25.85</b>	<b>7.21</b>	1.23679	23.3367	28.3692	5.00	35.00
	Total	233	24.96	6.61	.43323	24.1035	25.8106	5.00	35.00
EST_Benefícios e Políticas Org_T	Contrato a termo	52	<b>13.10</b>	<b>4.03</b>	.55826	11.9754	14.2169	3.00	19.00
	Efetivo	143	<b>11.50</b>	<b>3.90</b>	.32598	10.8591	12.1479	3.00	20.00
	Outros	31	<b>11.23</b>	<b>4.48</b>	.80417	9.5835	12.8681	3.00	21.00
	Total	226	11.83	4.05	.26959	11.3006	12.3631	3.00	21.00

A tabela 11 apresenta os seguintes resultados: colaboradores com contrato a termo mostram-se mais satisfeitos quanto à supervisão do trabalho ( $M = 30.49$ ;  $DP = 7.85$ ) do que colaboradores com outro tipo de contrato ( $M = 29.32$ ;  $DP = 9.50$ ), e os colaboradores efetivos ( $M = 28.36$ ;  $DP = 8.02$ ). Por outro lado, colaboradores detentores de um contrato a termo estão mais satisfeitos com os benefícios e políticas da sua organização ( $M = 13.10$ ;  $DP = 4.03$ ) do que colaboradores efetivos ( $M = 11.50$ ;  $DP = 3.90$ ) e os colaboradores detentores de outro tipo de contratos ( $M = 11.23$ ;  $DP = 4.48$ ). Em relação à satisfação com o ambiente as médias são muito equivalentes, pelo que se optou por não as descrever.

**Tabela 12 – ANOVA Tipo de Contrato e as dimensões da EST**

		<i>Soma dos</i>		<i>Quadrado</i>		
		<i>Quadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Médio</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
EST_Supervisão_T	Entre Grupos	178.320	2	89.160	1.32	.27
	Nos grupos	15590.334	231	67.491		
	Total	15768.654	233			
EST_Ambiente Físico_T	Entre Grupos	112.162	2	56.081	1.29	.28
	Nos grupos	10033.409	230	43.624		
	Total	10145.571	232			
EST_Benefícios e Políticas Org_T	Entre Grupos	109.924	2	54.962	3.42	<b>.03</b>
	Nos grupos	3585.687	223	16.079		
	Total	3695.611	225			

A tabela 12 demonstra o seguinte resultado: apenas a satisfação com os benefícios e políticas da organização revela um valor significativo entre os grupos quanto ao tipo de contrato  $F(2,223) = 3.42$ ;  $p = .03$ ., sendo os colaboradores com contrato a termo, os que estão mais satisfeitos do que os colaboradores efetivos e de outros contratos.

Devido à situação económica atual, os empregos permanentes que nos permitiam alcançar uma carreira profissional estável, já não existem e, por sua vez, surgem como consequências a instabilidade, insegurança e precariedade em relação ao trabalho (Fernandes & Gonçalves, 2010; Gonçalves & Coimbra, 2007; Monteiro, 2015). Assim, um contrato sem termo cria alguma instabilidade no colaborador que, por sua vez, demonstra mais instabilidade em relação ao trabalho. Ora, por outro lado, a satisfação profissional está ligada às perspetivas de evolução de carreira, ao reconhecimento profissional (Cunha e colaboradores, 2016), pelo que na atualidade, isso é uma realidade escassa, o que poderá levar à desmotivação do colaborador que, embora com contrato efetivo, não vê possibilidades de evolução na sua carreira, por isso tendem à acomodação por falta de perspetiva de carreira.

O facto de os colaboradores com contrato a termo se revelarem mais satisfeitos com o seu contexto de trabalho, nas suas múltiplas dimensões, do que os trabalhadores efetivos ou precários poderá ser explicado, pelo facto de sentirem necessidade de passar para as suas chefias, uma imagem investida e comprometida com a organização, em ordem à renovação do contrato, ou mesmo na perspetiva de passarem ao quadro de efetivos. Sendo estes quadros, na sua maioria colaboradores jovens e normalmente coincidindo com a entrada no mundo do trabalho, faz com que entrem nas organizações



adaptando-se com facilidade a uma nova cultura, traduzindo-se muitas vezes na introdução de “sangue novo” nas organizações (Cunha e colaboradores, 2016; Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016).

**Tabela 13** – *Descritivas para o Número de Horas de trabalho por semana e as dimensões da EST*

						<i>Intervalo de confiança de 95% para média</i>		<i>Mínim o</i>	<i>Máxim o</i>
		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>Limite inferior</i>	<i>Limite superior</i>		
EST_Supervisão_ T	até 20 h	12	<b>30.00</b>	<b>12.14</b>	3.50325	22.2894	37.7106	6.00	42.00
	25-35 h	70	<b>28.64</b>	<b>7.62</b>	.91095	26.8256	30.4602	7.00	42.00
	35-40 h	96	<b>28.54</b>	<b>8.33</b>	.84978	26.8546	30.2287	8.00	42.00
	>40 h	50	<b>29.46</b>	<b>7.84</b>	1.10885	27.2317	31.6883	13.00	42.00
	Total	228	28.85	8.20	.54323	27.7805	29.9213	6.00	42.00
EST_Ambiente Físico_T	até 20 h	12	<b>24.58</b>	<b>7.79</b>	2.24775	19.6361	29.5306	5.00	34.00
	25-35 h	70	<b>24.44</b>	<b>6.27</b>	.74978	22.9471	25.9386	8.00	35.00
	35-40 h	96	<b>24.34</b>	<b>7.00</b>	.71464	22.9250	25.7625	5.00	35.00
	>40 h	49	<b>26.92</b>	<b>6.07</b>	.86644	25.1763	28.6605	5.00	35.00
	Total	227	24.94	6.67	.44261	24.0706	25.8149	5.00	35.00
EST_Benefícios e Políticas Org_T	até 20 h	12	<b>13.00</b>	<b>4.09</b>	1.18065	10.4014	15.5986	8.00	19.00
	25-35 h	67	<b>10.84</b>	<b>3.78</b>	.46233	9.9128	11.7589	3.00	20.00
	35-40 h	92	<b>11.77</b>	<b>4.05</b>	.42218	10.9331	12.6104	3.00	19.00
	>40 h	51	<b>12.98</b>	<b>4.20</b>	.58844	11.7985	14.1623	4.00	21.00
	Total	222	11.83	4.07	.27294	11.2954	12.3712	3.00	21.00

A tabela 13 apresenta o seguinte resultado: colaboradores que trabalham até 20 horas semanais estão mais satisfeitos quanto aos benefícios e políticas organizacionais ( $M = 13.00$ ;  $DP = 4.09$ ) do que colaboradores que trabalha mais de 40 horas semanais ( $M = 12.98$ ;  $DP = 4.20$ ), colaboradores que trabalham entre 35 a 40 horas semanais ( $M = 11.77$ ;  $DP = 4.05$ ) e colaboradores que trabalham entre 25 a 35 horas semanais ( $M = 10.84$ ;  $DP = 3.78$ ). No que diz respeito à satisfação com a supervisão e com o ambiente físico, as médias são equivalentes, pelo que se optou por não as descrever.

**Tabela 14 – ANOVA Número de Horas de trabalho por semana e as dimensões da EST**

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	gl	Médio	F	Sig.
EST_Supervisão_T	Entre Grupos	46.605	3	15.535	.23	.88
	Nos grupos	15226.325	224	67.975		
	Total	15272.930	227			
EST_Ambiente Físico_T	Entre Grupos	244.738	3	81.579	1.86	.14
	Nos grupos	9805.518	223	43.971		
	Total	10050.256	226			
EST_Benefícios e Políticas Org_T	Entre Grupos	150.452	3	50.151	3.12	<b>.03</b>
	Nos grupos	3504.381	218	16.075		
	Total	3654.833	221			

A tabela 14 demonstra o seguinte resultado: apenas a satisfação com os benefícios e políticas da organização revela um valor significativo entre os grupos quanto ao número de horas de trabalho por semana  $F(3,218) = 3.12$ ;  $p = .03$ , sendo os colaboradores que trabalham menos horas, os mais satisfeitos com os benefícios e políticas da organização.

Este resultado vai de encontro à taxa de emprego a tempo parcial ser menor que a média dos países da União Europeia. Portugal é descrito como um país com uma cultura de muitas horas de trabalho semanal, à qual se reconhecem raízes estruturais e conjunturais com impactos na qualidade de vida e no investimento no trabalhar (Monjardino, Amaro, Batista & Norton, 2016). Talvez o facto de se trabalhar menos horas, faz com que exista mais tempo para se fazer outras coisas, como o apoio à família, às tarefas domésticas (Martinez & Paraguay, 2003; Nascimento, 2008); resolução de problemas pessoais, ter algum tempo livre para relações sociais, realizar atividades desportivas ou culturais, visto que a vida não consiste apenas no trabalho (Blustein, 2001; Laville 1999; Peiró, 1997; Robbins & Judge, 2013). Daí, a justificação da perceção mais positiva do trabalho por parte do grupo, que trabalha menos horas, realizando-o com mais satisfação e envolvimento.

### 3.4 ANOVA – Análises descritivas da Escala de Presentismo (SPS-6)

De seguida apresentam-se as análises descritivas e a *One Way*/ANOVA para as dimensões da escala do presentismo e as variáveis independentes, onde se encontram diferenças significativas: habilitações escolares e tipo de empresa/organização. Por motivos de falta de espaço serão apresentadas apenas os resultados das dimensões que se

revelaram significativos, mas sublinhe-se que a análise foi realizada para todas as variáveis sociodemográficas/independentes.

As próximas tabelas apresentam os resultados apenas para os valores significativos:

**Tabela 15** – *Descritivas para o Sexo e as dimensões do Presentismo*

						Intervalo de confiança de 95% para média			
		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio</i> <i>Padrão</i>	<i>Erro</i> <i>Padrão</i>	<i>Limite</i> <i>inferior</i>	<i>Limite</i> <i>superior</i>	<i>Mínim</i> <i>o</i>	<i>Máxim</i> <i>o</i>
SPS_PDoençaFísica_T	Masc.	102	<b>8.26</b>	<b>2.70</b>	.26762	7.7338	8.7956	3.00	15.00
	Femi.	120	<b>8.16</b>	<b>2.96</b>	.27065	7.6224	8.6942	3.00	15.00
	Total	222	8.21	2.84	.19071	7.8314	8.5831	3.00	15.00
SPS_PPsicologico_T	Masc.	100	<b>10.62</b>	<b>4.58</b>	.45810	9.7110	11.5290	5.00	22.00
	Femi.	118	<b>8.96</b>	<b>3.66</b>	.33688	8.2905	9.6248	5.00	22.00
	Total	218	9.72	4.18	.28320	9.1620	10.2783	5.00	22.00

*Nota.* Masc = Masculino; Femi = Feminino.

A tabela 15 apresenta o seguinte resultado: colaboradores do sexo masculino revelam mais presentismo psicológico ( $M = 10.62$ ;  $DP = 4.58$ ) do que colaboradores do sexo feminino ( $M = 8.96$ ;  $DP = 3.66$ ). No que se refere ao presentismo físico, as médias são equivalentes, pelo que se optou por não as descrever.

**Tabela 16** – *ANOVA Sexo e as dimensões do Presentismo*

		<i>Soma dos</i> <i>Quadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Quadrado</i> <i>Médio</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
SPS_PDoençaFísica_T	Entre Grupos	.624	1	.624	.08	.78
	Nos grupos	1783.845	220	8.108		
	Total	1784.468	221			
SPS_PPsicologico_T	Entre Grupos	149.583	1	149.583	8.87	<b>.00</b>
	Nos grupos	3644.348	216	16.872		
	Total	3793.931	217			

A tabela 16 indica que existem diferenças significativas entre os grupos apenas para o presentismo psicológico, respeitante ao sexo  $F(1,216) = 8.87$ ;  $p < .001$ , sendo os colaboradores do sexo masculino que revelam maior presentismo psicológico.

Tal como é indicado na literatura, o presentismo é uma das principais razões para que exista uma inconstância no desempenho dos colaboradores (Goetzel, Ozminkowski

& Long, 2003), que se relaciona com o facto de as pessoas estarem presentes no local de trabalho, mas devido a problemas de ordem física ou psicológica, não conseguem cumprir na totalidade as suas funções, pois consiste num fator inibidor que limita a produtividade, em termos de quantidade e de qualidade de trabalho (Shamansky, 2002; Hemp, 2004). Este novo fenómeno que surgiu nas organizações tem custos maiores do que o absentismo (Turner, 2006). A constatação de as mulheres terem menor presentismo psicológico do que os homens poderá se explicado pelo facto destas necessitarem de investirem mais no trabalho para se afirmarem como competentes face à dominância do masculino neste contexto, esbatendo deste modo, através dos seus investimento, as diferenças entre homens e mulheres, nomeadamente no cargo de chefias das organizações, nas diferenças salariais, em que predomina a prevalência do masculino (Fernandes, 2014; Sobral, Coimbra & Gonçalves, 2009).

**Tabela 17** – *Descritivas para o nível de Habilitações Escolares e as dimensões do Presentismo*

						<i>Intervalo de confiança de 95% para média</i>		<i>Mínim o</i>	<i>Máxim o</i>
		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>Limite inferior</i>	<i>Limite superior</i>		
SPS_PD ençãFís ica_T	3º Ciclo	36	<b>8.86</b>	<b>2.73</b>	.45452	7.9384	9.7838	3.00	14.00
	Secundário	42	<b>8.07</b>	<b>2.78</b>	.42891	7.2052	8.9376	3.00	15.00
	Profissional e Tecnológico	24	<b>8.96</b>	<b>2.66</b>	.54334	7.8344	10.0823	3.00	14.00
	Ensino Superior	119	<b>7.92</b>	<b>2.92</b>	.26728	7.3867	8.4453	3.00	15.00
	Total	221	8.21	2.85	.19150	7.8353	8.5901	3.00	15.00
SPS_PP sicologic o_T	3º Ciclo	36	<b>11.92</b>	<b>4.44</b>	.74041	10.4135	13.4198	5.00	22.00
	Secundário	41	<b>9.90</b>	<b>4.09</b>	.63898	8.6110	11.1939	5.00	22.00
	Profissional e Tecnológico	23	<b>10.09</b>	<b>4.62</b>	.96359	8.0886	12.0853	5.00	20.00
	Ensino Superior	117	<b>8.91</b>	<b>3.84</b>	.35475	8.2034	9.6086	5.00	21.00
	Total	217	9.72	4.19	.28450	9.1581	10.2796	5.00	22.00

A tabela 17 apresenta os seguintes resultados: os colaboradores detentores do 3º Ciclo, com menos habilitações revelam mais presentismo psicológico ( $M = 11.92$ ;  $DP = 4.44$ ) do que colaboradores detentores do Ensino Profissional e Tecnológico ( $M = 10.09$ ;  $DP = 4.62$ ), colaboradores detentores do Ensino Secundário ( $M = 9.90$ ;  $DP = 4.09$ ) e do

que colaboradores detentores do Ensino Superior ( $M = 8.91$ ;  $DP = 3.84$ ). No que se refere ao presentismo físico, as médias são equivalentes, pelo que se optou por não as descrever.

**Tabela 18** – ANOVA Habilitações Escolares e as dimensões do Presentismo

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	gl	Médio	F	Sig.
SPS_PDoençaFísica_T	Entre Grupos	39.795	3	13.265	1.65	.18
	Nos grupos	1743.209	217	8.033		
	Total	1783.005	220			
SPS_PPsicologico_T	Entre Grupos	255.701	3	85.234	5.13	.00
	Nos grupos	3538.152	213	16.611		
	Total	3793.853	216			

A tabela 18 mostra que existem diferenças significativas entre os grupos apenas para o presentismo psicológico, respeitante às habilitações escolares  $F(3,213) = 5.13$ ;  $p < .001$ , sendo os colaboradores menos escolarizados que revelam médias mais elevadas de presentismo psicológico.

Estes resultados poderão dever-se ao facto de os colaboradores menos escolarizados estarem sujeitos a uma maior precariedade profissional estando, por isso, sujeitos a maior *stress* no local de trabalho (Silva, 2014). Para além disso, os colaboradores têm tendência a sentirem-se pressionados a não se ausentarem do trabalho por receio de serem penalizados ou até mesmo o perderem, devido à elevada oferta (Burton, Morrison e Wertheimer, 2003). Deste modo, o empregado vive em constante insegurança, pois teme ficar desempregado (Ribeiro & Léda, 2004; Toni, 2003).

**Tabela 19** – Descritivas para o Setor de Atividade e as dimensões do Presentismo

		Intervalo de confiança de 95% para média							
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	Mínim o	Máxim o
SPS_PDoençaFísica_T	Secund.	40	<b>8.93</b>	<b>2.27</b>	.35875	8.1994	9.6506	3.00	14.00
	Terciário	179	<b>8.08</b>	<b>2.93</b>	.21926	7.6511	8.5165	3.00	15.00
	Total	219	8.24	2.84	.19176	7.8595	8.6154	3.00	15.00
SPS_PPsicologico_T	Secund.	40	<b>11.18</b>	<b>4.09</b>	.64737	9.8656	12.4844	5.00	20.00
	Terciário	175	<b>9.33</b>	<b>4.14</b>	.31317	8.7076	9.9438	5.00	22.00
	Total	215	9.67	4.19	.28555	9.1069	10.2326	5.00	22.00

Nota. Secund.= Setor Secundário.

A tabela 19, mostra que os colaboradores que pertencem ao setor secundário de atividade sofrem mais de presentismo psicológico ( $M = 11.18$ ;  $DP = 4.09$ ), do que colaboradores que pertencem ao setor terciário de atividade ( $M = 9.33$ ;  $DP = 4.14$ ). No que respeita ao presentismo físico, as médias são próximas, pelo que se optou por não as descrever.

**Tabela 20** – ANOVA Setor de Atividade e as dimensões do Presentismo

		<i>Soma dos</i>		<i>Quadrado</i>		
		<i>Quadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Médio</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
SPS_PDoençaFísica_T	Entre Grupos	23.135	1	23.135	2.90	.09
	Nos grupos	1732.518	217	7.984		
	Total	1755.653	218			
SPS_PPsicologico_T	Entre Grupos	111.344	1	111.344	6.52	.01
	Nos grupos	3640.209	213	17.090		
	Total	3751.553	214			

A tabela 20 indica que existem diferenças significativas entre os grupos apenas para o presentismo psicológico, no que diz respeito ao setor de atividade dos colaboradores  $F(1,213) = 6.52$ ;  $p = .01$ , pelo que o setor secundário é o que revela maior presentismo psicológico.

A literatura indica que os indivíduos sentem receio em serem penalizados por recorrerem a baixas médicas, uma vez que a cultura organizacional das empresas vêem os colaboradores como “substituíveis”, devido à elevada oferta de mão-de-obra. (Burton, Morrison e Wertheimer, 2003). Para Barreto e Aiello-Vaisberg, a perceção do trabalho chega ao extremo de ser considerado um produto imposto pela sociedade, que significa um gasto de energia física e mental e acarreta consigo consequências, como problemas de saúde, entre outros. Assim, o presentismo surge constantemente nas organizações e afeta mais a produtividade/desempenho organizacional, do que o absentismo outrora defendido (Ardisson, 2014). Talvez o setor de atividade mais afetado pelo presentismo psicológico seja o setor secundário, porque existe maior desgaste psicológico para o trabalhador, não só pela monotonia do seu trabalho e cansaço, mas também pelos turnos rotativos, tarefas mais repetitivas e aborrecidas, nas quais muitas vezes, a produção não corresponde àquilo que é expectável em termos de objetivos de trabalho, sobretudo devido a dificuldades de concentração (Burton, McCalister, Chen, & Edington, 2005).

**Tabela 21** – Descritivas para o Tipo de Empresa e as dimensões do Presentismo

		<i>Intervalo de confiança de 95% para média</i>							
				<i>Desvio</i>	<i>Erro</i>	<i>Limite</i>	<i>Limite</i>	<i>Mínim</i>	<i>Máxim</i>
		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Padrão</i>	<i>Padrão</i>	<i>inferior</i>	<i>superior</i>	<i>o</i>	<i>o</i>
SPS_PD ca_T	DoençaFisi Pública	68	<b>7.78</b>	<b>2.77</b>	.33644	7.1079	8.4509	3.00	15.00
	Privada	110	<b>8.89</b>	<b>2.81</b>	.26793	8.3599	9.4219	3.00	15.00
	Público-Privado	39	<b>7.18</b>	<b>2.64</b>	.42346	6.3222	8.0367	3.00	12.00
	Total	217	8.24	2.84	.19306	7.8545	8.6155	3.00	15.00
SPS_PP _T	Psicologico Pública	67	<b>9.81</b>	<b>4.00</b>	.48925	8.8291	10.7828	5.00	20.00
	Privada	108	<b>10.01</b>	<b>4.31</b>	.41445	9.1877	10.8309	5.00	22.00
	Público-Privado	38	<b>8.97</b>	<b>4.31</b>	.69900	7.5574	10.3900	5.00	22.00
	Total	213	9.76	4.21	.28859	9.1917	10.3294	5.00	22.00

A tabela 21, mostra que os colaboradores que trabalham numa empresa privada sofrem mais de presentismo físico ( $M = 8.89$ ;  $DP = 2.81$ ) do que colaboradores que trabalham numa empresa pública ( $M = 7.78$ ;  $DP = 2.77$ ) e colaboradores de uma empresa público-privada ( $M = 7.18$ ;  $DP = 2.64$ ). No que diz respeito ao presentismo psicológico, as médias são próximas, pelo que se optou por não as descrever.

**Tabela 22** – ANOVA Tipo de Empresa e as dimensões do Presentismo

		Soma dos Quadrados		Quadrado Médio	F	Sig.
			gl			
SPS_PDoençaFísica_T	Entre Grupos	104.888	2	52.444	6.83	<b>.00</b>
	Nos grupos	1642.126	214	7.673		
	Total	1747.014	216			
SPS_PPsicologico_T	Entre Grupos	30.347	2	15.173	.85	.43
	Nos grupos	3730.442	210	17.764		
	Total	3760.789	212			

A tabela 22, indica que existem diferenças significativas entre os grupos apenas para o presentismo físico, respeitante ao tipo de empresa  $F(2,214) = 6.83$ ;  $p < .001$ , sendo as empresas privadas que revelam níveis mais elevados de presentismo físico. Para concluir, realizaram-se a ANOVA para a escala do significado do trabalho (ESAT), mas como não se obtiveram resultados significativos, optou-se por não apresentar os resultados sobre os significados atribuídos ao trabalho.

De acordo com a organização internacional do trabalho (OIT), a concentração de trabalhadores em pequenas e médias empresas representa um desafio maior à promoção e prevenção da saúde no local de trabalho, pois estas têm mais dificuldade em implementar as disposições legais no âmbito da saúde e segurança, devido a estes serviços serem geralmente externos à empresa (Monjardino e colaboradores, 2016). Provavelmente, as diferenças entre as empresas públicas ou privadas, na dimensão do presentismo físico (que constitui uma das principais causas de falhas no desempenho dos colaboradores devido a alterações fisiológicas tais como cefaleias, gastrites, dores crónicas, problemas respiratórios, músculo-esqueléticos e artrites (Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; Collins e colaboradores, 2005), poderá dever-se ao facto de as empresas ainda não recorrerem a programas de saúde, tal como sugerido por Cooper e Dewe (2008). Além disso, a Ordem Portuguesa de Psicólogos (OPP) estima que o presentismo, principalmente associado ao *stress*, custará cerca de 300 milhões de euros por ano às empresas (Silva, 2014). Contudo, devido à gestão privada da própria empresa e dos colaboradores serem mais explorados, por realizarem mais horas de trabalho, por estarem mais submetidos ao *stress* e ao “erro” (Fragata e Martins, 2004) devido ao tipo de trabalho e flexibilidade que são detentores, poderá justificar tal resultado obtido.

### 3.5 Regressão Múltipla – Presentismo Psicológico e as dimensões da EST e ESAT

Com o objetivo de analisar como as dimensões da satisfação e do significado do trabalho predizem o presentismo psicológico procedeu-se a uma análise de regressão linear múltipla.

**Tabela 23 - Sumarização do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	<b>.544<sup>a</sup></b>	<b>.296</b>	.263	3.64609

a. Preditores: (Constante), ESAT\_DNegativa\_T, EST\_Intrínseca\_T, EST\_Ambiente Físico\_T, EST\_Participação\_T, EST\_Supervisão\_T, EST\_Benefícios e Políticas Org\_T, ESAT\_RealizaçãoPessoal, ESAT\_Economica\_T, ESAT\_DPositivaW\_T

b. Variável Dependente: SPS\_PPsicologico\_T



Na tabela 23 verifica-se um valor de correlação múltipla de  $R=.54$  e  $R^2=.30$ , sendo que o modelo de predição da satisfação com o trabalho e do significado do trabalho explicam 30% da variável dependente (presentismo psicológico).

A partir dos resultados apresentados, pode-se constatar que a **satisfação intrínseca com o trabalho, o significado atribuído ao trabalho** numa **dimensão de realização pessoal** e numa **dimensão negativa do trabalho** são preditores significativos do **presentismo psicológico**. O que não acontece com outras dimensões da satisfação e do significado do trabalho, sendo elas: a satisfação com a Supervisão ( $\beta = .05$ ;  $p = ns$ ), com o Ambiente Físico ( $\beta = -.00$ ;  $p = ns$ ), com os Benefícios e Políticas Organizacionais ( $\beta = .08$ ;  $p = ns$ ) e a satisfação com a Participação ( $\beta = -.05$ ;  $p = ns$ ); o significado do trabalho numa dimensão positiva ( $\beta = -.08$ ;  $p = ns$ ) e numa dimensão Económica do trabalho ( $\beta = -.13$ ;  $p = .39$ ).

**30 %** da variabilidade encontrada no presentismo psicológico é explicada **pela satisfação intrínseca** com o trabalho ( $\beta = -.38$ ;  $p < .001$ , e pelos significados atribuídos ao trabalho, na **dimensão de realização pessoal** ( $\beta = -.38$ ;  $p = .03$ ) e **negativa do trabalho** ( $\beta = .68$ ;  $p < .001$ ). Verifica-se, ainda, que as variáveis (EST\_Intrínseca e ESAT\_Realização Pessoal) se relacionam de uma forma negativa, mas a variável (ESAT\_DNegativa) relaciona-se de uma forma positiva e, que estas três dimensões têm um peso significativo no presentismo psicológico. Assim, por um lado, níveis mais elevados de presentismo psicológico correspondem a níveis mais baixos, quer da satisfação intrínseca com o trabalho, quer dos significados atribuídos ao trabalho no sentido de realização pessoal, ou seja, quanto mais os colaboradores estiverem satisfeitos intrinsecamente e mais realizados se sentirem com o seu trabalho, mais baixo é o presentismo psicológico que manifestam.

Por outro lado, a dimensão negativa do trabalho relaciona-se de forma positiva e significativa com o presentismo psicológico, pois quanto menos os colaboradores tiverem uma perspetiva negativa acerca do seu trabalho, mais alto é o presentismo psicológico ou ainda, níveis mais baixos da perspetiva negativa do trabalho corresponde a níveis mais altos de presentismo psicológico.

Os resultados acima mencionados, poderão dever-se ao facto de o indivíduo, apesar de insatisfeito com o seu trabalho, está presente na empresa por receio de não ser penalizado, mesmo que não seja tão produtivo, o que se deve, muitas vezes, à adoção de políticas que promovem o presentismo (Cunha e colaboradores, 2016). Tal como indicado

por Cunha e colaboradores (2016), os colaboradores mais satisfeitos com o seu trabalho estão mais satisfeitos com a sua vida e são, ainda, mais assíduos e pontuais, abandonam menos a organização, adotam mais comportamentos de cidadania organizacional e são detentoras de um desempenho superior. Assim, as oportunidades não são iguais para todos, logo os significados atribuídos ao trabalho também são diferentes (Blustein, 2001; Chaves e colaboradores, 2004; Richardson, 1993). Acontece que os empregos permanentes que permitiam ter uma carreira profissional não existem mais, o que deu lugar à instabilidade, insegurança e precariedade do trabalho (Fernandes & Gonçalves, 2010; Gonçalves & Coimbra, 2007; Monteiro, 2015). Porém, numa sociedade que vive no risco e na incerteza (Azevedo, 1999; Beck, 1992, 1998; Marris, 1996), a construção de um significado atribuído à vida pessoal é vaga e indefinida, mesmo a partir de valores transmitidos de várias gerações (Monteiro & Gonçalves, 2015). Portanto, quando pensamos em trabalho, prevalece a perspetiva mais negativa (castigo, punição e fardo), em vez de positiva (realização pessoal e de desenvolvimento pessoal), sendo que o significado atribuído ao trabalho de forma negativa, provoca um maior consumo de energia e esgotamento psicológico (Fernandes & Gonçalves, 2010). Em suma, ao melhorar a perceção de trabalho dos colaboradores, melhora-se também a competitividade das empresas, o que traduz um impacto positivo para o bem-estar dos colaboradores (Anonymous, 2010).

### 3.5.1 Regressão Múltipla – Presentismo Físico e as dimensões da EST e ESAT

Ainda com o objetivo de analisar a influência e a relação do presentismo físico com as várias dimensões da satisfação e do significado com o trabalho, de forma a comparar qual destas prediz mais, procedeu-se a uma análise de regressão linear múltipla. Também se analisou como as dimensões da satisfação e do significado do trabalho predizem o presentismo físico recorrendo-se a uma análise de regressão linear múltipla.

**Tabela 24 – Sumarização do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	<i>R</i>	<i>R quadrado</i>	<i>R quadrado ajustado</i>	<i>Erro padrão da estimativa</i>
1	<b>.426<sup>a</sup></b>	<b>.182</b>	.144	2.62901

a. Preditores: (Constante), ESAT\_DNegativa\_T, EST\_Intrínseca\_T, EST\_Ambiente Físico\_T, EST\_Participação\_T, EST\_Benefícios e Políticas Org\_T, EST\_Supervisão\_T, ESAT\_RealizaçãoPessoal, ESAT\_Economica\_T, ESAT\_DPositivaW\_T

b. Variável Dependente: SPS\_PDoençaFísica\_T

Na tabela 24 verifica-se um valor de correlação múltipla de  $R=.43$  e  $R^2=.18$ , sendo que o modelo de predição explica 18% da variável dependente (presentismo físico).

A partir dos resultados apresentados, pode-se constatar que a **satisfação intrínseca** com o trabalho (EST\_Intrínseca) é a única que prediz significativamente o **presentismo por doença física**. 18% da variabilidade encontrada no presentismo físico é explicada pela **satisfação intrínseca** com o trabalho. Verifica-se, ainda, que as variáveis se relacionam de uma forma negativa, e que a satisfação intrínseca com o trabalho tem um peso significativo no presentismo físico ( $\beta = -.26$ ;  $p = .01$ ). Assim, níveis mais elevados de presentismo físico correspondem a níveis mais baixos de satisfação intrínseca com o trabalho e vice-versa. Em suma, quanto mais satisfeitos intrinsecamente os colaboradores estiverem com o seu trabalho, mais baixo é o presentismo físico que manifestam.

Podemos verificar na revisão da literatura, que os trabalhadores mais satisfeitos e comprometidos com a organização têm níveis mais reduzidos de rotatividade (*turnover*) e absentismo (Robbins & Judge, 2013, p.88). Pelo contrário, os colaboradores insatisfeitos, doentes e incapacitados para o trabalho estão, muitas vezes, presentes para cumprirem o seu horário e não serem penalizados (Cunha e colaboradores, 2016), sendo que um dos efeitos mais negativos é o “contágio”, pois contactar com indivíduos afetados por uma doença contagiosa, como a gripe ou gastroenterite, põe em risco os restantes colaboradores (Ramsey, 2006; Turner, 2006). Também para Queirós (2015), o aumento da produtividade e da exigência nos locais de trabalho resulta em *stress*, e quando é permanente e a sua intensidade aumenta, o colaborador encontra-se perante o mau stress “distress”, responsável pelas doenças profissionais, como o Burnout (exaustão emocional e física dos recursos individuais do sujeito) e acidentes de trabalho.

## Conclusões

Ao concluir este trabalho de investigação é pertinente relevar os principais resultados encontrados nesta pesquisa, ainda com um carácter meramente exploratório; é também de salientar os principais contributos, ainda que modestos, para a investigação em Portugal que se encontra numa fase embrionária; sublinhar as principais limitações deste estudo e tirar as devidas implicações para a intervenção psicológica; e ainda mencionar algumas direcções futuras para o desenvolvimento de novas investigações.

É esperado que a investigação realizada seja um modesto contributo para o conhecimento científico e, por isso, é de sublinhar os principais contributos e resultados obtidos neste estudo. Em relação aos principais contributos deste estudo, podem ser apontados dois: (1) a adaptação da escala de satisfação com o trabalho à população portuguesa, que revela índices elevados de qualidades psicométricas; (2) a escala de presentismo que, para além de não apresentar qualidades psicométricas tão elevadas, revelam-se satisfatórias, para este novo contexto que é o mundo do trabalho e das organizações, uma vez que depois de reformulada em alguns itens, constitui um ensaio que avalia a dimensão “mais” psicológica do presentismo, encontrando-se ainda numa fase de desenvolvimento em Portugal.

Apontam-se de seguida, os principais resultados desta investigação: (a) registaram-se algumas associações modestas e significativas, no sentido de se compreender como o presentismo se relaciona com a satisfação e os significados atribuídos ao trabalho. Por um lado, obteve-se uma associação negativa entre o presentismo físico/psicológico e as cinco dimensões da satisfação do trabalho, desta forma o presentismo relaciona-se de forma negativa com a satisfação, mas por outro lado relaciona-se de forma positiva baixa entre a sua dimensão psicológica e a dimensão negativa do significado atribuído ao trabalho ( $r=.19$ ;  $p=.01$ ). (b) A influência de algumas variáveis sociodemográficas revelaram-se consideráveis para a explicação da satisfação dos colaboradores com o trabalho, nas suas dimensões, como a idade, estado civil, setor de atividade, tipo de contrato e número de horas de trabalho por semana; do mesmo modo para o presentismo, na dimensão psicológica, exercem influência a variável sexo, habilitações escolares e setor de atividade, enquanto para a dimensão física, apenas exerce influência o tipo de empresa. (c) Relativamente à preditibilidade das dimensões da satisfação e significado do

trabalho com o presentismo, a dimensão da satisfação intrínseca prediz 18% do presentismo físico relacionado com os problemas de saúde; a satisfação intrínseca dos colaboradores e as dimensões da realização pessoal e negativa do trabalho predizem 30% do presentismo psicológico relacionado com aspetos psicológicos (desmotivação, clima, cultura, entre outros).

Espera-se que estes resultados, ainda que exploratórios, suscitem novas investigações no futuro para os confirmarem, infirmarem ou trazerem novas aportações, possibilitando a emergência de novas teorias explicativas que contribuam para um maior aprofundamento do fenómeno emergente do presentismo e como o mesmo se relaciona com a satisfação/insatisfação profissional e ao significado do trabalho nos colaboradores (Dias, 2010).

### **Limitações do estudo**

Como em qualquer trabalho de investigação, confrontamo-nos sempre com a *décalage* incontornável, entre o planificado e o atingido/conseguido, que se relaciona com a distância entre o desejado e a realidade da investigação. Por isso, apresentam-se as limitações e dificuldades encontradas nesta investigação, que poderão ter algum efeito nos resultados alcançados.

Aponta-se como principal limitação, as características da amostra, uma vez que é bastante homogénea, é sobretudo, uma amostra jovem (média de idades de 37 anos) que se encontra no início da sua atividade profissional e, apesar das diversas áreas de trabalho mencionadas, na sua maioria são técnicos superiores que concluíram o ensino superior. É também uma amostra que poderá sofrer de algum enviesamento, devido aos procedimentos diversificados da recolha de dados: – *snowball*, a conveniência de recolha dados no contexto de estágio da investigadora principal e de outra colega de curso, a recolha *online* ... E ainda, a recolha de dados focalizou-se, principalmente, em algumas organizações do Norte e Centro do País, por isso, não pode ser generalizado para o contexto organizacional dos trabalhadores/colaboradores portugueses.

Outra limitação assumida é um estudo transversal com a opção por uma metodologia quantitativa, que tem as suas vantagens, como a recolha de perceções de um maior número de sujeitos; mas os seus inconvenientes, o facto de não acedermos aos significados e narrativas mais estruturantes dos indivíduos, que seria facilitado com o recurso às metodologias qualitativas. Em futuras investigações seria importante conjugar

as duas metodologias (metodologias mistas), de preferência com estudos longitudinais para se ter uma leitura mais complexa do fenómeno, presentismo e como evolui temporalmente.

Por fim, apresenta-se a limitação com que me confrontei ao longo da realização deste estudo: a escassez de investigação sobre esta temática, sobretudo em Portugal, dificultando a discussão dos resultados encontrados e a sua sustentabilidade concetual.

### **Implicações para a intervenção psicológica**

Espera-se que esta investigação tenha implicações para a intervenção psicológica, porque não basta a produção de saber para aumentar a quantidade de estudos para a comunidade científica, mas é relevante que o saber se transforme em saber fazer intencionalizado, ou seja, oferece ferramentas teóricas e metodológicas para a intervenção, sobretudo, a primária/preventiva do fenómeno, e não terciária/remediativa, como tem caracterizado a maioria das intervenções no exercício profissional da Psicologia. Talvez propondo estratégias sustentadas de prevenção do fenómeno do *presentismo*, pela construção, implementação e avaliação de projetos de intervenção nas organizações, desenhados a partir das necessidades reais dos colaboradores pela escuta ativa e observação do contexto real. Estes projetos deveriam ter como objetivos, entre outros: (a) proporcionar locais de trabalho saudáveis com menos horas de trabalho (porque não trabalhar 6 horas diárias como outrora aconteceu na Toyota e ainda existe noutros países, como a Suécia?); (b) uma gestão democrática e participativa; (c) um sistema de avaliação de desempenho eficaz, bem construído, envolvente e corretamente desenvolvido, permitindo detetar comportamentos/attitudes que conduzem ao *presentismo*, como principal risco psicossocial; (d) sensibilizar os gestores/órgãos máximos das organizações, através da consultoria organizacional - confrontando-os com os estudos da investigação científica -, alertando-os para a necessidade de implementarem novas práticas organizacionais sustentadas pela investigação científica, com ganhos incontornáveis para a qualidade de vida dos colaboradores e para os resultados sustentados das organizações/empresas.

### **Direções futuras de investigação**

Algumas direções para investigações futuras poderão ser indicadas, entre outras, como por exemplo, seria importante investigar a relação do investimento no trabalho com o *presentismo*, pela utilização, por ex., do instrumento, constituído com por 13 itens, construído na comunidade científica portuguesa (Nascimento, 2008); aliar uma metodologia qualitativa à quantitativa, de forma a compreender “mais a fundo” e obter um nível mais completo de conhecimento, sobre a temática em estudo; realizar estudos longitudinais para verificar como este fenómeno se desenvolve ao longo do tempo; e ainda, optar por outro tipo de amostra, que seja aleatória, utilize o método de amostragem probabilístico e englobe mais organizações de vários distritos em Portugal, para que os resultados possam ser generalizados e menos enviesados.

Tem sido uma preocupação crescente a temática da saúde dos colaboradores nas diversas áreas, talvez porque as organizações começam a perceber a influência, os custos da mesma e as consequências que acarreta não só para o colaborador, mas também para a organização. Tendo em conta esta dualidade, baseada num sistema recíproco é urgente abandonar a perspetiva mecanicista de olhar para o colaborador como peça “substituível” de uma máquina e aprender a valorizá-lo, enquanto ser humano. Aliás, o que constitui uma organização são as pessoas.

Portanto, como forma de resposta à pergunta inicial do tema em estudo, talvez se pudesse arriscar afirmar que de facto os colaboradores se encontram muitas vezes presentes, a nível físico no seu trabalho, mas ausentes a nível psicológico, pois são seres humanos que estão suscetíveis e vulneráveis às várias circunstâncias ou conjunturas de vida, que são compreensivas/explicáveis a partir dos contextos biopsicossocial que partilham.

## Referências

- Ahmadi, K. & Alireza, K. (2007). Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 159-163.
- Allen, H., Hubbard, D., & Sullivan, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(7), 658-670.
- Ardisson, R. A. B. P. C. (2014). *É tudo o mesmo ou nem por isso: As relações entre presentismo, workaholism e comportamentos de cidadania organizacional e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador*. Dissertação de Mestrado de Psicologia Social e das Organizações. Instituto Universitário de Lisboa.
- Association for Psychological Science. (2010, August 14). Happy employees may be the key to success for organizations. *Science Daily*. Retrieved July, 2016 from [www.sciencedaily.com/releases/2010/08/100813121920.htm](http://www.sciencedaily.com/releases/2010/08/100813121920.htm)
- Azevedo, J. (1999). *Voos de borboleta. Escola, trabalho e profissão*. Porto: Asa.
- Barreto, M. A., & Aiello-Vaisberg, T. (2007). Escolha profissional e dramática do viver adolescente. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 107-114.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2003, November). The value of Autonomy: Evidence from the Self-Employed in 23 countries. *Institute for Empirical Research in Economics*, 173. University of Zurich. Retrieved July, 2016 from: [ssrn.com/abstract=475140](http://ssrn.com/abstract=475140)
- Beck, U. (1998). *Qué es la globalización?: Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage Publications.
- Borges, J. M. R. (2011). *A importância da análise do presentismo em instituições de saúde*. Dissertação de Mestrado em gestão de Empresas. Instituto Universitário de Lisboa.
- Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., Mosteiro, P., Baptista, P. & Felli, V. (2016). *INT-SO: presentismo e burnout em enfermeiros*. Poster em Conferência Nacional, Porto.



- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182.
- Burton, W. N., McCalister, K. T., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2005). The association of health status, worksite fitness center participation, and two measures of productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(4), 343-351.
- Burton, W. N., Morrison, A., & Wertheimer, A. I. (2003). Pharmaceuticals and worker productivity loss: a critical review of the literature. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(6), 610-621.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), p. 203-210.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Chaves, A. P., Diemer, M. A., Blustein, D. L., Gallagher, L. A., DeVoy, J. E., Casares, M. T., & Perry, J. C. (2004). Conceptions of work: The view from urban youth. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 275-286.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M., & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547-557.
- Cooper, C., Dewe, P., (2008). *Well-being- absenteeism, presenteeism, costs and challenges*. Oxford University Press: Occupational Medicine, 58, 522-524.
- Costa, P. (2010). Material com fim pedagógico apresentado no âmbito da Unidade Curricular de Estatística I, do Mestrado Integrado em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Porto.
- Costa, P. (2011). Material com fim pedagógico apresentado no âmbito da Unidade Curricular de Estatística II, do Mestrado Integrado em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Porto.

- Cunha, Pina M., Rego A., Campos R., Cunha, Cardoso C. & Neves P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª edição). Lisboa: Editora RH (cap. 4).
- Cunha, P. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: UCP.
- De Masi, D. (2000). *O futuro do trabalho. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio.
- Dias, M. O. & Ferreira, M. (2005). *Ética e profissão: Relacionamento interpessoal em enfermagem*. Loures: Lusociência.
- Dias, M. O. (2010). *Planos de Investigação: Avançando passo a passo*. Santa Maria da Feira: Rainho & Neves, Lda.
- Fernandes, F. S., Gonçalves, C. M. & Oliveira, P. J. (2012). Adaptação e Validação Da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho - ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 183-195.
- Fernandes, F. S. & Gonçalves, C. (2010). Transformações no mundo do trabalho e seus significados: Como orientar em tempo de crise? Repositório Aberto da Universidade do Porto, 417-428.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Santos, E. R. & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. *Psychologica* 2(52), p. 7-34
- Ferreira, A.I., Martinez, L.F., Sousa, L. M., & Cunha, J.V. (2010). Tradução e Validação para a Língua Portuguesa das Escalas de Presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253-266.
- Fragata, J., Martins, L., (2004). *O Erro em Medicina - Perspectivas do Indivíduo da Organização e da Sociedade*. Coimbra: Editora Almedina.
- Garcia-Ramos, M., Luján-López, M. & Martínez-Corona, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(2), 63-72.
- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R., & Long, S. (2003). A reliability analysis of the work productivity short inventory (WPSI) instrument measuring employee health and productivity. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 45, 743-762.

- Goetzel, R., Ozminkowski, R., Sederer, L., & Mark, T. (2002). The business case for quality mental health services: why employers should care about the mental health and well-being of their employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(4), 320-330.
- Gonçalves, C. M. (2008). *Pais aflitos, filhos com futuro incerto? Um estudo sobre a influência das famílias na orientação dos filhos*. Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Gonçalves, C. & Coimbra, J. L (2007). Significados e Centralidade do Trabalho nas Sociedades Ocidentais Contemporâneas: Uma abordagem psicológica e histórico-social. *Psychologica*, 44, 401-426.
- Heloani, J. R. & Capitão, C. G. (2003). Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work – but out of it. *Havard Business Review*, 82 (10), 49-58.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483-500.
- Kessler, R. C., Adler, L., Ames, M., Barkley, R. A., Birnbaum, H., Greenberg, P., Jonston, J. A., Spencer T., & Ustun, T. B. (2005). The prevalence and effects of adult attention deficit/ hyperactivity disorder on work performance in a nationally representative sample of workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 565-572.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M.; & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Laranjeira, C. A. (2013). Validation of the Portuguese version of the Stanford Presenteeism Scale in Nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 19(6), p. 644–650.

- Laville, J. L. (1999). *Une troisième voie pour le travail*. Paris: Descleé de Brower.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, p. 125-143. Chigaco: RandMcNally.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. Em M. Gruneberg & T. Wall (Orgs.), *Social psychology and organizational behaviour*, p. 93-117. Nova Iorque: John Wiley and Sons.
- Magdoff, H. (2006). The Meaning of Work: a marxist perspective. *Monthly Review*, 58(5). Retrieved June, 2016 from <http://monthlyreview.org/2006/10/01/the-meaning-of-work-a-marxist-perspective/>
- Magalhães, B. & Silva, G. (2010). *Capitalismo, Trabalho, Gênero e Educação*. Anais do VII Seminário do Trabalho: Trabalho, Educação e Sociabilidade. Retrieved June, 2016 from <http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/trabalhos-completos-viist-2010.html>
- Marris, P. (1996). *The politics of uncertainty: Attachment in private and public life*. New York: Routledge.
- Martins, M. do C. F. & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *PsicoUSF*, 11(2), p. 195-205.
- Martinez, M. C. & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, p. 59-78.
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M. & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), p. 37-54.
- Meliá, J. L. & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3(5), p. 59-74.

- Meliá, J. L. & Peiró, J. M. (1998). Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicología de la Seguridad Laboral*, p.1-5. Universitat de València. Retrieved April, 2016 from <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- Monjardino, T., Amaro, J., Batista, A. & Norton, P. (2016). *Trabalho e Saúde em Portugal*. Relatório do Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto. Editora: ISPUP, Porto.
- Monteiro, A (2015). *(Re)significando a educação superior: Da educação à transição para o trabalho*". Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Porto.
- Monteiro, A. & Gonçalves, C. M. (2015). Transição da educação superior para o trabalho: Que significados em tempos de risco e de incerteza?. *Revista Amazônica*, ano 8, 16(2), 150-168.
- Nascimento, I. (2008). *Investimento no trabalho e na parentalidade e relação interpapéis: uma análise da transmissão intergeracional*. Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Porto.
- Ordem dos Psicólogos (2015). *Prémio Locais de Trabalho Saudáveis*. Retrieved March, 2016 from <http://www.healthyworkplaces.pt/>
- Paschoalin, H.C., Griep, R.H., Lisboa, M.T.L. & Mello, D.C.B. (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 21(1), 1-8.
- Peiró, J. M. (1997). *Psicología de la organización*. Madri: UNED.
- Peixoto, R. (2015) *A relação entre avós e netos. Efeitos no desenvolvimento vocacional, na construção de significados de trabalho e no auto-conceito académico dos netos*. Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Porto.
- Peiró, J. M., Luque, O., Meliá, J. & Loscertales, F. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.

- Queirós, C., Gonçalves, S. & Marques, A. (2014). *Burnout: da conceptualização à gestão em contexto laboral*. Manual sobre riscos psicossociais no trabalho.
- Queirós, C. & Pereira, A. M. (2010). Burnout e conflito trabalho-família em enfermeiros. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 11(1).
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (2013). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva. (Obra original publicada em 1995).
- Ramsey, R. D. (2006). “presenteeism”: a new problem in the workplace. *Supervision*, 67(8), 14-17. National Research Bureau.
- Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 4(2), 76-83.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people’s lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Cousenling Psychology*, 40, 425-433.
- Rifkin, J. (1996). *La fin du travail*. Paris, Editions: La Découverte & Syros.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15ª edição). New Jersey: Pearson. (cap. 3).
- Saad, L. (2010, August 30). On-the-Job Stress Is U.S Worker’s Biggest Complaint. *Gallup Poll*. Retrieved July, 2016 from <http://www.gallup.com/poll/142715/job-stress-workers-biggest-complaint.aspx>
- Serôdio, R. (2013). Material com fim pedagógico apresentado no âmbito da Unidade Curricular de Estatística III no Mestrado Integrado em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Porto.
- Schneider, D. S. & Vaught, B. C. (1993). A comparison of job satisfaction between public and private. *Public Administration Quarterly*, 17(1), p. 68-80.
- Shamansky, S. L. (2002). Presenteeism..When being there is not being there. *Public Health Nursing*, 19(2), 79-80.
- Silva (2014). Retrieved June, 2016 from <http://observador.pt/2014/07/17/stress-custa-240-mil-milhoes-por-ano-empresas/>

- Soares, C. (2015). Burnout o fim da linha. Sociedade e Saúde. *Revista Visão*, 1-7. ID: 58542075.
- Sutton, R. I. & Staw, B. M. (1995). What theory is not *Administrative Science*, 40, p. 371-384.
- Sobral, J. M. (2008). *A influência da Situação Profissional Parental no Desenvolvimento Vocacional*. Mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Sobral, J., Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (1), 11-22. S. Paulo, Brasil.
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. Dossiê. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 5 (9), 246-286.
- Turner, L. (2006). Coping with Presenteeism. Those who come to work sick drain people, profits and productivity. *Business West*, 2-4.
- VanVoorhis, R. & Levinson, E. (2006). Job satisfaction among school psychologists: a metaanalysis. *School Psychology Quarterly*, 21(1), p. 77-90.
- Vaz, H. (2015). Material pedagógico apresentado no âmbito da optativa e Unidade Curricular de Trabalho, Economia e Justiça Social da Licenciatura em Ciências da Educação, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Porto.
- Wang, P. S., Beck, A., Berglund, P., Leutzinger, J. A., Pronk, N., Richling, D., Schenk, T. W., Simon, G., Stand, P., Ustun, T. B., & Kessler, R. C. (2003). Chronic medical conditions and work performance in health and work performance questionnaire calibration surveys. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 42 (12), 1303-1311.
- Yin, R. K. (2011). *Applications of case study research* (3ª Edição). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.

## **Anexos**



## Anexo A. Questionário de Investigação



No âmbito de uma dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, decorre um estudo que pretende compreender algumas dimensões da atividade profissional.

A sua participação é muito importante. Ao responder às questões, procure ser o mais genuíno possível. Tenha em atenção que não existem respostas certas ou erradas, apenas interessa a sua opinião. A duração estimada para o preenchimento do questionário é de 15 minutos.

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins de investigação e toda a informação é confidencial.

Em caso de engano, pode riscar e assinalar a opção definitiva.

No final, verifique, por favor, se respondeu a todas as perguntas e não deixou nenhuma resposta em branco.

Caso tenha alguma questão sobre este estudo, poderá contactar-nos através do endereço de e-mail: [mipsi10134@fpce.up.pt](mailto:mipsi10134@fpce.up.pt)

**Muito obrigado pela sua colaboração!**

## Questionário Sociodemográfico

Sexo: Masculino ☐

Feminino ☐

Idade: \_\_\_\_\_ anos

1. **Tipo de Empresa** (Ex: IPSS, Cooperativa, Privada, Pública) \_\_\_\_\_

2. **Estado Civil:**

Solteiro ☐ Casado ☐ Viúvo ☐ União de facto ☐ Divorciado ☐

3. **Habilitações Literárias:**

1º ciclo (4ºano) ☐ Ensino secundário (12ºano) ☐ Licenciatura (nível 6) ☐  
2º ciclo (6ºano) ☐ Curso profissional (nível IV) ☐ Mestrado (nível 7) ☐  
3º ciclo (9ºano) ☐ Curso tecnológico (nível IV) ☐ Doutoramento (nível 8) ☐  
Curso de Especialização Tecnológica (nível V) ☐

4. **Qual a sua função?** (Por favor, escreva detalhadamente a sua ocupação profissional que desempenha no seu posto de trabalho atual). Em caso de serem várias, explicita a que ocupa a maioria do seu tempo de trabalho.

5. **Qual a sua categoria profissional?** (Ex: Aprendiz, Operador de 1ª, Ajudante, Técnico Superior) \_\_\_\_\_

6. **Qual o seu tipo de contrato:**

Contrato de 3 meses ☐ Contrato de 2 anos ☐  
Contrato de 6 meses ☐ Contrato de 3 anos ☐  
Contrato de 1 ano ☐ Efetivo ☐

Outro: \_\_\_\_\_

7. **Que tipo de horário tem no seu trabalho?**

Tempo inteiro ☐ Tempo parcial ☐  
Horário flexível/irregular ☐ Turnos rotativos ☐

8. **Qual o número de horas que dedica ao seu trabalho durante 1 semana?** \_\_\_\_\_

9. **Indique qual das seguintes categorias hierárquicas apresentadas, se situa o seu atual posto de trabalho dentro da empresa:**

Colaborador/Funcionário ☐ Supervisor/Chefia ☐ Diretor ☐

10. **Indique a sua antiguidade na empresa:** \_\_\_\_\_ anos ou \_\_\_\_\_ meses.

**EST 20/23 (QSL, Meliá & Peiró, 1998).**

O presente questionário avalia em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho.  
Por favor, responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue:

	Extrema mente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Algo insatisfeito	Indiferente	Algo satisfeito	Muito satisfeito	Extremamente Satisfeito
<b>Afirmações:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. O seu trabalho enquanto fator de realização.							
2. As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas que gosta.							
3. As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas em que se destaca.							
4. O salário que recebe.							
5. Os objetivos, metas e produtividade que deve alcançar.							
6. A limpeza, higiene e salubridade do local de trabalho.							
7. A envolvimento física e o espaço que dispõe no seu local de trabalho.							
8. A iluminação no seu local de trabalho.							
9. A ventilação no seu local de trabalho.							
10. A temperatura no seu local de trabalho.							
11. As oportunidades de formação que a sua instituição lhe oferece.							
12. As oportunidades de promoção / carreira que a sua instituição lhe oferece.							
13. As relações pessoais com os seus superiores / chefes.							
14. A supervisão que exercem sobre si.							
15. A igualdade e justiça no tratamento que recebe da instituição.							
16. A proximidade e frequência com que é supervisionado.							
17. A forma como os seus supervisores avaliam as suas tarefas.							
18. O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos.							
19. A capacidade para decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho.							
20. A sua participação nas decisões do seu serviço.							
21. A sua participação nas decisões relativas à instituição.							
22. O grau em que a sua corporação cumpre o convénio, as disposições e leis laborais.							
23. A forma como são negociados na sua instituição os aspetos laborais.							

SPS-6 (Koopman et al., 2002; Ferreira, Martinez & Sousa, 2010).

**1. Nos últimos meses, teve algum dos seguintes problemas de saúde? (pode assinalar mais do que um problema)**

<input type="checkbox"/>	Dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores	<input type="checkbox"/>	Dores nas costas
<input type="checkbox"/>	Insónias ou dificuldades em dormir no geral	<input type="checkbox"/>	Cefaleias, Enxaquecas
<input type="checkbox"/>	Fadiga geral	<input type="checkbox"/>	Stresse
<input type="checkbox"/>	Depressão	<input type="checkbox"/>	Ansiedade
<input type="checkbox"/>	Outro. Qual? _____		

**2. Nos últimos meses, alguma vez foi trabalhar com os sintomas dos problemas de saúde que referiu anteriormente?**

☐ Sim      ☐ Não

**3. Considere o(s) problema(s) de saúde mencionado(s) anteriormente e o seu desempenho profissional nos últimos meses:**

	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
<b>Afirmações:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.					
2. Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.					
3. O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.					
4. Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.					
5. No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar do meu problema de saúde.					
6. Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.					
7. No meu trabalho limito-me a cumprir o horário.					
8. No meu trabalho não estou preocupado com o meu desempenho, mas com o salário ao fim do mês.					
9. Para mim trabalhar é mais uma obrigação do que realização pessoal.					
10. O meu dia-a-dia de trabalho é um enorme pesadelo.					

11. Estou sempre desejoso que termine a minha jornada de trabalho.					
--	--	--	--	--	--

**ESAT (Versão Resumida, Gonçalves, C., Sobral, J. & Coimbra, J.L., 2008).**

Nas folhas que se seguem irá encontrar afirmações relativas ao trabalho/emprego/atividade profissional. Leia cada uma delas cuidadosamente e responda de acordo com aquilo que pensa e sente acerca do trabalho. Usando a escala proposta, assinale com uma cruz ou um círculo o número que corresponde ao grau de acordo/desacordo em relação ao que o trabalho significa para si. Assinale apenas UMA resposta para cada frase.

Discordo sempre			Concordo sempre		
1	2	3	4	5	6

**Para mim trabalhar significa...**

- |  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Um desafio constante.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Um instrumento de utilidade e de serviço à sociedade.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Uma forma de preencher agradavelmente o meu tempo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. A garantia de uma posição importante na sociedade   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Assumir novas responsabilidades.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Uma possibilidade de progressão na carreira.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Um meio para estabelecer uma boa relação com o patrão e colegas.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. A possibilidade de afirmar a minha autonomia e independência.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Uma atividade repetitiva e aborrecida.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Uma forma de realização pessoal.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. A Possibilidade de realizar atividades de lazer como:<br>desporto, convívio com os amigos, participação em clubes... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Um meio para conseguir mais bens de consumo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Uma atividade desgastante e cansativa.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Fazer novas aprendizagens.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. Uma fonte de felicidade e bem-estar.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

19. Garantia de uma maior qualidade de vida.	1	2	3	4	5	6
20. Participar de um ambiente que só cria problemas.	1	2	3	4	5	6
21. Estar aberto à novidade e ao futuro	1	2	3	4	5	6
22. Cada vez maior exigência, dedicação e empenho.	1	2	3	4	5	6
23. Uma forma de ajuda aos outros	1	2	3	4	5	6
24. Garantia de estabilidade e segurança.	1	2	3	4	5	6
25. Um ambiente <i>stressante</i> e pesado.	1	2	3	4	5	6
26. A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências	1	2	3	4	5	6
27. A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas.	1	2	3	4	5	6
28. Poder estar num ambiente físico agradável.	1	2	3	4	5	6
29. A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.	1	2	3	4	5	6
30. A Garantia de um bom salário.	1	2	3	4	5	6
31. Preocupação e instabilidade constantes.	1	2	3	4	5	6
32. Lutar pelos meus objetivos.	1	2	3	4	5	6
33. Uma oportunidade para fazer amizades.	1	2	3	4	5	6
34. A possibilidade de apreciar a beleza das coisas.	1	2	3	4	5	6
35. Garantia de sucesso económico.	1	2	3	4	5	6

Observações/Comentários:

---



---



---

Obrigado(a) pela sua colaboração!